CIPPEC políticas públicas public policies

Programa Protección Social
Programa Monitoreo y Evaluación
Área Estado y Gobierno

Nuevo régimen de Licencias en CCABA: Evaluación, efectos y reflexiones de un enfoque co-parental

Informe final

Contenido

1. Introducción 5
CAPÍTULO 1 8
1. Revisión de la literatura 8
2. Estrategia de evaluación 12
a. Teoría de Cambio 12
b. Hipótesis y preguntas de evaluación 14
c. Estrategia empírica 15
CAPÍTULO 2 19
Levantamiento de línea de base de evaluación del nuevo Régimen de Licencias. 19
a. Introducción 19
b. Descripción de la implementación de la línea de base 19
c. Grupos focales 20
d. Descripción de la encuesta de la línea de base 23
Composición familiar 25
Información sobre trabajo y licencias de las parejas 25
Información sobre trabajo y licencias de los encuestados 26
Alternativas de cuidado 29
Alternativas de trabajo doméstico 30
Actitudes de género 30
División de tareas 32
e. Hallazgos 35
Anexos 37
1. Instrumentos 37
- **Guía de grupos focales** 37
- **Encuesta** 40
2. Tablas de información 51
- Información de la encuesta 51
3. Bibliografía 58

Resumen Ejecutivo

En 2018, el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (GCABA en adelante) implementó una reforma del régimen de licencias por nacimiento o adopción de hijo/a para los/as empleados/as públicos/as, que busca promover un nuevo modelo de cuidado que equipare responsabilidades entre mujeres y varones, ampliar derechos para el/la otro/a progenitor/a y favorecer la inserción y la continuidad laboral de las mujeres (GCABA, 2018). El esquema previo otorgaba 120-165 días de licencia por maternidad con goce de haberes, 10-12 días de licencia por paternidad y hasta 120 días de licencia por maternidad sin goce de haberes para la madre. El nuevo régimen permite que la persona gestante pueda optar por transferir los últimos treinta (30) días de su licencia post-parto al/la otro/a progenitor/a, si éste/a fuere empleado/a del GCABA. El no gestante tiene una licencia por nacimiento de hijo/a de 15 días y además puede optar por tomarse 30 días adicionales con goce de haberes durante el primer año de vida del/la hijo/a y también por hasta 120 días de licencia sin goce de haberes.

Este documento presenta los resultados de la primera etapa de un proyecto que busca evaluar el efecto de la reforma del régimen de licencias sobre la igualdad de género. Como se desarrolla en la estrategia de evaluación incluida en este documento, los efectos del programa serán estimados mediante un diseño cuasi-experimental en donde el contrafáctico, o grupo de comparación, es el grupo de personas no gestantes que tuvieron un/a hijo/a entre junio de 2017 y junio de 2018.

Para relevar las experiencias de estas personas en esta primera etapa del proyecto se analizaron tres fuentes de información: i) información administrativa, ii) información proveniente de grupos focales y, iii) información de una encuesta online. El objetivo de utilizar la primera fuente de datos fue identificar al grupo de comparación. La segunda fuente, los grupos focales, permitieron analizar de manera abierta y cualitativa si las dimensiones relevantes identificadas a través de la literatura y el interés para el GCABA eran completas o si eran necesarias nuevas consideraciones. Además, uno de los grupos focales fue dirigido a las parejas gestantes del grupo control para poder acceder a su perspectiva en los casos en donde ambos miembros de la pareja trabajan para el GCABA. Por último, la encuesta buscó relevar las dimensiones no provistas por la información administrativa y ahondar en la información.

En la evaluación, las dimensiones identificadas para el análisis fueron i) el uso de las licencias, ii) la distribución de tareas en el hogar, iii) la distribución de tareas de cuidado, iv) la situación laboral previa y posterior al nacimiento del/la hijo/a de la persona gestante. Además, de las personas no gestantes se relevó: v) satisfacción con licencias, vi) satisfacción con trabajo y vii) satisfacción con la pareja. Por otro lado, se analizaron factores que podían afectar estas dimensiones como las alternativas de cuidado con las

que contaran las familias, las actitudes de género, las características laborales y la composición familiar.

En el análisis del grupo que no tuvo acceso al nuevo régimen de licencias, se identificaron algunos hallazgos principales. En primer lugar, fue prevalente el uso de otras licencias remuneradas para extender el tiempo disponible al nacimiento del/la hijo/a. Las personas no gestantes utilizaron, sobre todo, días de vacaciones. Este grupo manifiesta distintos grados de satisfacción con el tiempo disponible, al parecer, determinados por las horas de trabajo o la dedicación a más de un trabajo. Lo que es más, la mayoría considera que tener más tiempo disponible podría haber mejorado los vínculos con sus parejas e hijos/as.

En cuanto a las tareas de cuidado, es muy frecuente que se cuente con la colaboración de personas ajenas en el hogar, en su mayoría familiares que no reciben remuneración. En cambio, en cuanto a las tareas domésticas, es mucho menos frecuente que las familias cuenten con terceros para este trabajo y, cuando los hay, es más frecuente que sea de manera remunerada.

La división de tareas entre los miembros del hogar fue analizada mediante la encuesta de personas no gestantes, quienes manifestaron realizar tareas de cuidado y domésticas en la misma medida o de manera conjunta con sus parejas. Sin embargo, parece ser más frecuente que las personas gestantes realicen las tareas de cuidado y las personas no gestantes las tareas del hogar.

Estas dimensiones sugerirían que las licencias extendidas ofrecidas por el nuevo régimen serán utilizadas. De ser así, es posible que se detecten mejoras en niveles de satisfacción y, posiblemente en una división más equitativa de tareas de cuidado y tareas del hogar entre gestantes y no gestantes, respectivamente. Sin embargo, hay algunas dimensiones que podrían disminuir este efecto, como el hecho de que existe una proporción de encuestados que manifiesta tener otros trabajos adicionales al del GCABA que no necesariamente ofrecen este tipo de licencias familiares.

1. Introducción

Este documento presenta el informe final de la primera etapa de la evaluación de la reforma del régimen de licencias por nacimiento o adopción de hijo/a para los/as empleados/as públicos/as del GCABA, que busca promover un nuevo modelo de cuidado que equipare responsabilidades entre mujeres y varones, ampliar derechos para el/la otro/a progenitor/a y favorecer la inserción y la continuidad laboral de las mujeres.

La evaluación de esta medida implementada en noviembre de 2018 es fundamental para comprender los cambios observados a partir de su sanción, analizar si su implementación y efectivo uso están generando los cambios intencionados y generar evidencia para mejorar la equidad de género.

En Argentina, en los últimos cincuenta años, las mujeres transformaron su rol en la economía con un fuerte incremento en la participación laboral. En 1974, apenas 37% de las mujeres entre 15 y 64 años participaban del mercado de trabajo, mientras que en 2013 esta proporción había aumentado en más de 20 puntos porcentuales (Beccaria, Maurizio y Vazquez, 2017). Pese al crecimiento vertiginoso de la participación laboral femenina en el último medio siglo, desde principios de los 2000 la tendencia se estancó. Hoy en día, las mujeres no solo tienen menos probabilidades de tener un trabajo o de buscar empleo, sino que, cuando lo logran, trabajan en mayor proporción en puestos no registrados, a tiempo parcial, de menor jerarquía y en sectores peor remunerados, mientras que tienen mayores probabilidades de caer en el desempleo. Este fenómeno da cuenta de los mayores obstáculos que enfrentan las mujeres para insertarse en el mercado de trabajo, sostener sus trayectorias laborales y, en última instancia, para alcanzar el goce efectivo de sus derechos.

La contracara de esta situación es el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que realizan, en mayor medida, las mujeres. En Argentina, el 89% de las mujeres declara realizar este tipo de tareas, en comparación al 58% de los varones (INDEC, 2013). Además, en promedio, ellas dedican 6,4 horas por día al trabajo no remunerado, mientras que ellos solo 3,4 (INDEC, 2013). Así, la "revolución silenciosa" de Goldin (2006) es, también, una revolución asimétrica (England, 2010): la mayor participación femenina en el ámbito público no fue acompañada de una transformación del rol de los varones al interior de los hogares, que se traduce en una doble carga de trabajo para las mujeres.

Las responsabilidades de cuidado no son en sí mismas un obstáculo para la autonomía económica de las mujeres, sino que el problema radica en su familiarización y feminización. Así, una distribución más equitativa del trabajo no remunerado entre mujeres y varones es crucial para garantizar la autonomía económica de las mujeres.

Las políticas públicas de cuidado son fundamentales para lograr este objetivo por medio de una mayor corresponsabilidad social. Dado su potencial para reducir la carga de trabajo no remunerado que recae sobre los hogares y, en particular, sobre las mujeres, estas medidas pueden impulsar la inclusión laboral femenina, facilitar la conciliación trabajo-familia y mitigar estereotipos de género, promoviendo así un cambio cultural hacia una mayor igualdad.

Para afectar esta realidad es que el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires adoptó en 2018 la reforma del régimen de licencias por nacimiento y adopción para el empleo público. El esquema previo otorgaba 120-165 días de licencia por maternidad con goce de haberes, 10-12 días de licencia por paternidad y hasta 120 días de licencia por maternidad sin goce de haberes para la madre. El nuevo régimen permite que la persona gestante pueda optar por transferir los últimos treinta (30) días de su licencia post-parto al/la otro/a progenitor/a, si éste/a fuere empleado/a del GCABA. El no gestante tiene una licencia por nacimiento de hijo/a de 15 días y además puede optar por tomarse 30 días adicionales con goce de haberes durante el primer año de vida del/la hijo/a y también por hasta 120 días de licencia sin goce de haberes.

Los regímenes de licencias que promueven la co-parentalidad y garantizan los mismos derechos a las distintas conformaciones familiares, como es el caso del régimen del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, son un instrumento esencial para garantizar el derecho de las familias a cuidar y el de las niñas y los niños de ser cuidados por sus progenitores/as, al garantizar tiempo e ingresos durante los primeros meses de vida. La extensión del período de licencia para la persona no gestante también es positiva para la igualdad de género, ya que reduce la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado que recae sobre las mujeres y disminuye la discriminación por género en el mercado de trabajo (Díaz Langou y Caro Sachetti, 2017). Asimismo, al impulsar el rol de los varones en el cuidado, este tipo de políticas tiene el potencial de fomentar un cambio cultural desde el marco normativo, que transforme las relaciones de poder y los roles de género.

Con el fin de identificar su efecto sobre la igualdad de género, CIPPEC llevó a cabo el diseño de la evaluación y el levantamiento de la línea de base del nuevo régimen de licencias por nacimiento o adopción del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El objetivo será analizar si el otorgamiento de un período más prolongado de licencia a la persona no gestante generó un cambio en su participación en el trabajo doméstico y de cuidado de los/as hijos/as vinculado a una mayor corresponsabilidad entre los géneros.

Este informe desarrolla la primera etapa de la evaluación, que incluye el levantamiento de la línea de base o grupo de control. En primer lugar, se presenta una revisión de la literatura que evalúa el efecto de las licencias por nacimiento o adopción de un/a hijo/a sobre la igualdad de género. En segundo lugar, se desarrolla la teoría de cambio de la implementación de la política, se plantean las hipótesis y las preguntas de evaluación y

la estrategia empírica que se llevará a cabo. A continuación, se describe el levantamiento de información y se analizan los datos disponibles. Finalmente, se realiza una síntesis de las fuentes de información y se desarrollan los hallazgos alcanzados.

CAPÍTULO 1

Productos correspondientes al informe parcial con la estrategia de evaluación, que incluyen: Revisión de literatura, teoría de cambio y plan de evaluación.

1. Revisión de la literatura

La masiva incorporación de la mujer en el mercado laboral experimentada en las últimas décadas en Argentina y en el mundo contribuyó a transformar los tradicionales roles de género y a fomentar el empoderamiento de las mujeres. Sin embargo, la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado entre varones y mujeres al interior de las familias persiste, y plantea desafíos en términos de equidad de género y sus posibles implicancias económicas.

Dos de las dimensiones más importantes de la desigualdad de género son la participación laboral y el ingreso, por un lado; y el tiempo dedicado al trabajo no remunerado, por otro.

Según el Global Gender Gap Index del World Economic Forum de 2018, Argentina ocupa el lugar 36 de 149 países en cuanto a la brecha de género[1]. Sin embargo, en cuanto a la sub-dimensión de participación y oportunidad económica, Argentina ocupa el puesto 114.

En Argentina solo el 59% de las mujeres en edad económicamente activa trabaja o busca trabajo, mientras un 79% de los varones lo hace (CIPPEC en base a Encuesta Permanente de Hogares, 1º trimestre 2019). Además, cuando logran participar del mercado de trabajo, tienen mayores probabilidades de caer en el desempleo o la inactividad, de trabajar en la economía informal o de desempeñarse en los sectores menos dinámicos y peor remunerados de la economía. Este fenómeno de segregación horizontal implica que 6 de cada 10 mujeres trabajan en los sectores de trabajo doméstico, comercio, educación y salud, que replican las tareas que realizan las mujeres al interior de los hogares. En cambio, 6 de cada 10 varones trabaja en el comercio, la construcción, la industria y en actividades empresariales, inmobiliarias y de alquiler. Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares (1º trimestre, 2019), el salario promedio es 24% mayor en los sectores mayoritariamente masculinos en comparación al salario promedio obtenido en los cuatro sectores que emplean mayor proporción de mujeres.

Además de la segregación laboral en diferentes sectores, la literatura internacional identifica que otro factor importante en la expansión de las brechas de ingresos está

[1] Este subíndice está compuesto por tres dimensiones: la brecha de participación, la de remuneración y la de promoción. La primera es la diferencia en la participación laboral de varones y mujeres. La segunda es la de ingresos y la tercera es medida a través de ratio entre varones y mujeres en las legislaturas, puestos de toma de decisiones en el ámbito público y privado y puestos técnicos y profesionales.

vinculado al nacimiento del/la primer/a hijo/a. En el caso de las mujeres, la maternidad disminuye sus ingresos, muchas veces por el cambio en la naturaleza de sus trabajos o la disminución en las horas de trabajo para dedicar más tiempo al cuidado. En cambio, en los varones este suceso no parece afectar sus ingresos de la misma manera, como se refleja en la Ilustración 1. (Kleven et al, 2019; Kleven et al, 2018).

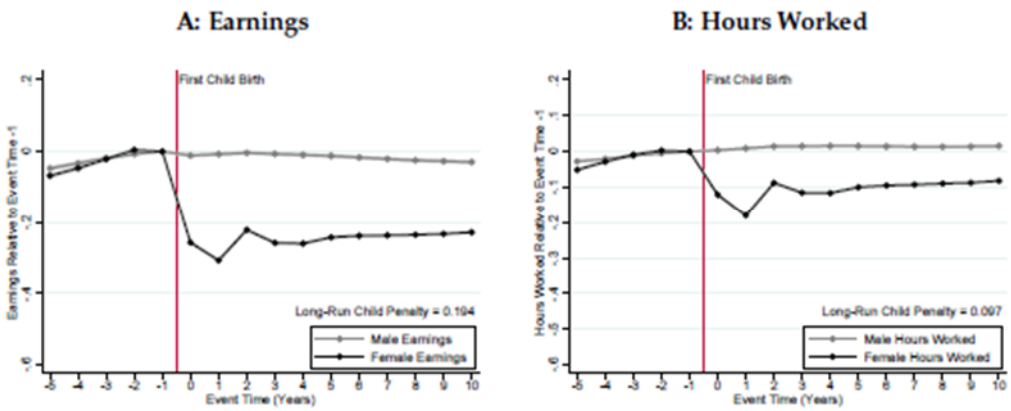

Ilustración 1. Gráficos sobre el efecto del primer hijo sobre ingresos y horas trabajadas en hombres y mujeres. Fuente: "CHILDREN AND GENDER INEQUALITY", Kleven et al, 2018.

La expectativa cultural sobre el rol de la mujer como cuidadora es evidente. La encuesta de Latinobarómetro (2015) revela que 42,5% de las personas entrevistadas consideraba que la mayor barrera de las mujeres para integrarse al mercado de trabajo eran las dificultades para la atención de los/as hijos/as, seguida muy de cerca por "los empresarios no contratan mujeres con niños"[2]. Esta expectativa social del rol de cuidado a cargo de las mujeres se confirma en los datos relevados en la encuesta de uso del tiempo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires de 2016. Según estos datos, las mujeres dedican casi una hora y media diaria más que los varones al trabajo doméstico no pago y casi dos horas más al cuidado de miembros del hogar en manera no remunerada (Dirección de Estadísticas del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, 2016)[3].

Distintos estudios han encontrado que las mujeres con acceso a licencias por maternidad tienen una mayor probabilidad de volver al trabajo que las madres sin estos beneficios (Baum y Ruhm, 2016; Berger y Waldfogel, 2004; Espinola-Arredondo y Mondal, 2008; Han, Ruhm, y Waldfogel, 2009). Sin embargo, estudios en países de la OCDE concluyen que si bien la licencia paga para las mujeres tiene efectos positivos en la tasa de empleo femenino y en la reducción de la brecha laboral entre varones y mujeres (Dahl et al., 2016; Ruhm, 1996; Thévenon y Solaz, 2013), los efectos pueden volverse negativos si la licencia

[2] Latinobarómetro es una encuesta que releva información sobre 18 países de América Latina. Los datos se encuentran disponibles en http://www.latinobarometro.org/latOnline.jsp
[3] Información sobre uso del tiempo diario en promedio. Datos de Encuesta sobre Uso del Tiempo en la Ciudad de Buenos Aires UT-CABA 2016. Objetivos, marco conceptual y aspectos metodológicos en https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2017/10/UT_CABA_2017.pdf

se extiende por más de dos años (Dahl et al., 2016; Thévenon y Solaz, 2013). Esto último puede deberse a dos motivos. Por un lado, las licencias más largas pueden afectar las posibilidades de contratación de las mujeres, dado que los empleadores podrían temer la ausencia de las empleadas mujeres por largos períodos de tiempo. Por otro lado, puede que el tiempo de licencias exclusivamente otorgado a las mujeres profundice la división de tareas entre miembros de una pareja y que el trabajo de cuidado recaiga más fuertemente sobre las mujeres.

Para atender estas desigualdades, muchos países han adoptado licencias familiares que extienden el tiempo disponible para la pareja. Estas licencias pretenden incentivar un mayor involucramiento de los varones en el cuidado y la crianza de sus hijos/as, contribuyendo a una distribución más equitativa de estas tareas en la pareja. Con la introducción de distintos esquemas de licencias familiares, se espera que las mujeres vean mejoradas sus posibilidades de reinserción en la fuerza laboral después del/la primer/a hijo/a.

En América Latina y el Caribe, según el Banco Interamericano de Desarrollo, todos los países ofrecen licencias por maternidad remunerada para mujeres con empleo formal de aproximadamente 12 semanas (Morrison et al, 2017). Por el contrario, las licencias para los varones o personas no gestantes son mucho más limitadas. Sólo 15 países en la región ofrecen un permiso de paternidad remunerado y en la mayoría de los casos (12 países) es inferior a una semana (Gasparini y Marchioni, 2015).

En Argentina, la desigual distribución del trabajo no remunerado entre mujeres y varones se ve reforzada por el esquema nacional de licencias familiares que prevé una dedicación al cuidado casi exclusiva por parte de las mujeres. La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo establece que, ante el nacimiento de un/a hijo/a, las trabajadoras formales en relación de dependencia tienen derecho a 90 días de licencia con goce de haberes y los varones solo a 2 días. Diversos convenios colectivos, empresas y gobiernos subnacionales ofrecen esquemas más generosos, como el caso de estudio de este documento. Esto genera una gran heterogeneidad según la situación laboral de las familias.

Cabe resaltar que también existen barreras a los mecanismos esperados tras la introducción de licencias. El primero es el uso efectivo de estas licencias. En Europa, donde este tipo de licencias se comenzó a introducir en la década de 1960, se encontró que su uso no es universal ni especialmente alto entre los varones (Duvander y Johansson, 2012; Ekberg et al, 2012; Belle, 2016). Cuando las licencias son ofrecidas a la familia, en la gran mayoría de los casos las utilizan las mujeres (Moss y Deven, 2015). Esto podría deberse a la flexibilidad de estos arreglos y a los distintos niveles de compensación disponibles, pero también a normas de género tanto propias como percibidas que determinan el efectivo uso de estas alternativas (Belle, 2016).

Otra de las barreras al cumplimiento de la lógica de la implementación de las licencias por paternidad son los distintos tipos de comportamiento domésticos y dinámicas intra-

hogar que pueden generarse una vez utilizadas las licencias. En los países nórdicos, donde se han desarrollado diferentes tipos de licencias familiares para madres y padres desde 1960, se ha analizado si de hecho los varones hacen uso de la licencia y si el uso se refleja en el mediano y largo plazo en una distribución de tareas más igualitaria en la pareja (Ekberg et al, 2012). Muchos estudios sugieren que hay tres dimensiones fundamentales que median la distribución de tareas en el hogar: la disponibilidad de tiempo, los recursos aportados por cada miembro de la pareja y sus actitudes de género (Aassve et al, 2014; Kleven et al, 2019).

Las licencias modifican de manera directa a la disponibilidad de tiempo para el trabajo no remunerado de los hogares y podrían, en el largo plazo, modificar las conductas de género de las personas. Por esto, es importante identificar los efectos de la implementación de licencias de maternidad, paternidad o familiares. Hay estudios que sugieren que algunos esquemas de licencias tuvieron un impacto positivo en el corto plazo, pero que a largo plazo y por si solos no parecen disminuir el impacto negativo de la tenencia de hijos/as sobre la participación laboral de las mujeres (Kleven et al, 2019).

Otros estudios analizaron si las licencias afectan la distribución de tareas dentro del hogar y encontraron que la disponibilidad de tiempo de por sí no aseguró que los varones tomen más días de licencia por cuidado de un/a hijo/a enfermo/a (Ekberg et al, 2012). Esto indicaría que la distribución de las tareas, una vez tomadas las licencias, no afectó la distribución de responsabilidades hacia adentro de la pareja a largo plazo. Por eso, los países nórdicos y otros avanzaron en la introducción de días de licencia exclusivos y obligatorios para los varones, con el fin de incentivar su uso.

Por último, la evidencia relevada muestra que la efectividad de las licencias está mediada por las actitudes de género del contexto donde se implementan y por su articulación con otras políticas de cuidado. En países donde más personas consideran que las mujeres con niños pequeños deben quedarse en la casa, las trabajadoras sufren una caída de ingresos mayor al tener un/a hijo/a (Kleven et al, 2019; Olivetti y Petrongolo, 2019, Evertsson, 2019). A su vez, hay estudios que resaltan el rol crítico que tienen las políticas de cuidado infantil sobre el efecto de las licencias familiares (Olivetti y Petrongolo, 2019). Las evaluaciones de la provisión de servicios de cuidado infantil en América Latina muestran un efecto generalmente positivo en la participación laboral femenina, evidencia mixta sobre el ingreso femenino y familiar y aumentos en la cantidad de horas trabajadas (Díaz y Rodriguez-Chamussy, 2016; Busso y Fonseca, 2015).

2. Estrategia de evaluación

a. Teoría de Cambio

La teoría de cambio es una herramienta analítica que permite modelar gráficamente la lógica de funcionamiento de un programa o política pública, es decir la cadena de resultados que permite pasar de insumos, actividades y productos a resultados e impactos sociales. En otras palabras, la teoría de cambio detalla una secuencia de eventos y sus resultados bajo ciertos supuestos y condiciones, exponiendo la lógica causal sobre cómo y por qué se espera que una política pública alcance los objetivos propuestos (Gertler et al, 2016). En este sentido, la teoría de cambio es una guía para el monitoreo y la evaluación de cualquier tipo de intervención.

La teoría de cambio de cada política se desprende del problema que se está tratando de resolver. Es decir, debe partir de un diagnóstico del problema que identifique cuál es su causa. A partir de eso, se identifican cada uno de los componentes de la política que, de cumplirse la lógica y los supuestos propuestos, lograría el cambio que aspiramos conseguir.

A partir del diagnóstico desarrollado en la introducción y la revisión de la literatura de este documento, se elaboró la teoría de cambio para el nuevo régimen de licencias familiares del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El principal supuesto es que, al acceder a la extensión de las licencias, los no gestantes las utilizarán para dedicarlas a tareas domésticas y de cuidado, redistribuyendo el trabajo no remunerado al interior de los hogares de una manera más pareja y estable. De ese modo, las personas gestantes tendrán mayor disponibilidad de tiempo para su desarrollo personal y profesional.

Ilustración 2. Teoría de cambio del régimen de licencias familiares del GCABA. Fuente: elaboración propia con base en análisis documental y entrevistas

El primer eslabón de una teoría de cambio representa los insumos o recursos que introduce la política. En este caso, el nuevo régimen de licencias familiares otorga licencias remuneradas y no remuneradas a personas no gestantes que tuvieron un/a hijo/a. Específicamente, el nuevo régimen les brinda:

- 15 días corridos por nacimiento de hijo/a con goce de haberes.
- 30 días corridos con goce de haberes que pueden ser utilizados hasta el primer año de vida del/la hijo/a.
- 120 días sin goce de haberes para ser utilizados hasta el primer año de vida del/la hijo/a.
- En caso de que ambos/as progenitores/as sean empleados/as del GCABA, se introduce la opción para la persona gestante de transferir los últimos 30 días corridos de su licencia post-parto a el/la otro/a progenitor/a.

A partir de estos insumos, se espera que las personas no gestantes empleadas por el GCABA tengan mayor tiempo disponible en el primer año de su hijo o hija. Esto se cumpliría solo si las licencias son efectivamente tomadas por estas personas. Por esto, el producto esperado de la política son los días de licencia tomados por aquellos empleados y empleadas elegibles.

Como resultado del mayor tiempo disponible, se espera que las personas que se hayan tomado licencias durante el primer año de sus hijos/as hayan asumido más tareas de cuidado y más tareas domésticas. A partir de este cambio de roles en el hogar, disminuiría la carga de trabajo doméstico y de cuidado de las personas gestantes. Esto resultaría en mayor satisfacción con la pareja, dado que el reparto de trabajo sería más equitativo. También se espera que la toma de licencias repercuta en la satisfacción que las personas sienten en sus trabajos, porque al tener estas licencias disponibles las personas podrían tener un mejor balance entre trabajo y vida personal.

Por último, en la columna de impacto se reflejan los cambios que se espera que esta política genere. Principalmente, las modificaciones en el esquema de licencias familiares impactarían en la igualdad de género mediante la redistribución de responsabilidades de cuidado y de trabajo doméstico entre ambos miembros de una pareja de una manera más equitativa. Esta redistribución de responsabilidades impactaría, a su vez, en la mejora de las oportunidades laborales para las personas gestantes, dado que tendrían más tiempo disponible para el desarrollo profesional. Dado que las licencias estarían disponibles para ambos/as progenitores/as, se reducirían los pre-conceptos sobre los costos laborales asociados a la contratación de mujeres.

b. Hipótesis y preguntas de evaluación

El fin último del nuevo régimen es que una familia, cualquiera sea su configuración, pueda decidir quién queda al cuidado del/la hijo/a durante su primer año de vida, no imponiéndose la legislación en la planificación familiar y poniendo foco en el recién nacido. Así, se busca favorecer la construcción de una más justa división de roles intra-hogar, rompiendo tanto el estereotipo de género como el sesgo maternalista de la legislación anterior. Asimismo, se espera que las dificultades para una mejor participación laboral y empoderamiento económico de las mujeres se superen con este nuevo esquema de licencias familiares. Así, la nueva legislación busca impactar en tres ejes:

- Que durante el primer año de vida, el recién nacido esté más tiempo que antes con sus progenitores/as.
- Mayor equidad en la distribución de tareas (cuidado del/la niño/a + tareas domésticas) intra-hogar.
- Reinserción y continuidad laboral de la persona gestante.

Por eso la evaluación del nuevo régimen de licencias, busca responder las siguientes preguntas:

- ¿La ampliación de las licencias disponibles para no gestantes aumenta la cantidad de días de licencias que estos se toman?
- ¿La ampliación de las licencias disponibles para no gestantes aumenta la cantidad de días en que el recién nacido estuvo al cuidado de sus progenitores durante el primer año de vida?
- ¿La ampliación de las licencias disponibles para no gestantes resulta en una distribución más equitativa de tareas de cuidado entre la pareja?
- ¿La ampliación de las licencias disponibles para no gestantes resulta en la distribución más equitativa de tareas domésticas entre la pareja?
- ¿La ampliación de las licencias disponibles para no gestantes resulta en una mayor satisfacción de los/as empleados/as del GCABA en cuanto al tiempo disponible de cuidado?
- ¿La ampliación de las licencias disponibles para no gestantes resulta mayor satisfacción de los/as empleados/as del GCABA en cuanto a su trabajo?
- ¿La ampliación de las licencias disponibles para no gestantes resulta en una mayor satisfacción de los/as empleados/as del GCABA en cuanto a sus parejas?

- ¿La ampliación de las licencias disponibles para no gestantes resulta en una mejor inserción y continuidad laboral de las personas gestantes?

Se presume que, de ser positivas estas respuestas, la carga de tiempo dedicado a tareas domésticas y responsabilidades de cuidado de las personas gestantes disminuirá y por lo tanto mejorarán sus perspectivas de inserción laboral, contribuyendo así a la equidad de género.

C. Estrategia empírica

A diferencia de las evaluaciones de procesos, las evaluaciones de impacto buscan estimar los cambios en las variables de interés que son atribuibles directamente al programa (Gertler et al, 2011). Para poder medir el efecto del programa es necesario estimar el contrafáctico, es decir, qué hubiera pasado de no existir el programa en cuestión. Así, el impacto está definido por la diferencia en los resultados obtenidos con el programa y sin el programa. Dado que es imposible medir a las mismas personas, en un mismo momento, en dos realidades opuestas (participando y no participando de programa), las evaluaciones de impacto recurren a distintas metodologías que permiten construir contrafácticos válidos (Baker, 2000; Gertler et al, 2011; Imas y Rist, 2009). De esta manera las evaluaciones de impacto comparan los resultados de los beneficiarios de programa (grupo de tratamiento) con los resultados obtenidos por un grupo de no beneficiarios (grupo de comparación). Para la construcción de los grupos de comparación se utilizan distintas metodologías, dependiendo del diseño de la política pública a evaluar, las preguntas de investigación a responder, el tipo y la calidad de información disponible y los recursos económicos disponibles.

Para el estudio de la política de extensión de licencias por nacimiento, proponemos utilizar un diseño cuasi-experimental para estimar el contrafáctico. En particular proponemos realizar un análisis que compare las prácticas y actitudes de aquellos no gestantes que tuvieron sus hijos/as en el marco de la nueva normativa (grupo de tratamiento), con aquellos que tuvieron sus hijos/as antes de que la nueva normativa se haya implementado (grupo de comparación). Así, esta evaluación tomará como universo de análisis a los/as empleados/as del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que hayan tenido hijos/as en las fechas correspondientes, comparando las variables de interés presentes antes y después del cambio en el régimen de licencias.

Se presume que estos grupos son comparables por varios motivos. En primer lugar, el desconocimiento o incertidumbre sobre esta medida en el año anterior a su sanción no hubiera permitido que las personas tomen decisiones sobre planificación familiar basadas en esta medida. En segundo lugar, no es posible manipular el momento de nacimiento de un/a hijo/a. Finalmente, no se han producido grandes cambios sociales en el último tiempo que hayan podido generar modificaciones en la distribución de tareas dentro del hogar, cambios en las actitudes de género y hacia la pareja entre ambos

períodos. De todas maneras, al momento de analizar los resultados e impactos de la política pública bajo estudio se compararán las características socio-demográficas de los participantes para confirmar si efectivamente ambos grupos de personas son comparables.

Los instrumentos de relevamiento serán una encuesta a los/as empleados/as no gestantes de ambos grupos y la realización de grupos focales en esta misma población para relevar dimensiones más cualitativas y complementar el análisis de las encuestas.

El relevamiento de información se hará por dos medios y en dos etapas. En una primera etapa se realizará el levantamiento de datos del grupo de control – en este caso, aquellas personas no gestantes que hayan tenido un/a hijo/a entre el 30 de junio de 2017 y 30 de junio de 2018 y para los que el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires pueda verificar este dato e información de contacto.

En una segunda etapa, se realizará el seguimiento de aquellas personas que sí tuvieron acceso al nuevo régimen de licencias familiares del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Para relevar los posibles cambios que puede haber generado, es necesario que este relevamiento se realice al menos un año después de la implementación de la modificación, para poder asegurar que para la mayor parte de las personas elegibles haya transcurrido el primer año de sus hijos/as y hayan podido hacer uso, o no, de las licencias extendidas.

En el seguimiento se aplicarán los mismos instrumentos que en la primera etapa - tanto la encuesta como los grupos focales con algunas adaptaciones para relevar las nuevas alternativas de licencias, que serían complementarios a la información administrativa.

Las variables de interés, en función de las preguntas de investigación definidas anteriormente son las siguientes:

Variable	**Fuente de información**
Uso de licencias	Administrativa y encuesta
Distribución de tareas en el hogar	Encuesta. Preguntas:, 31-33
Distribución de tareas de cuidado	Encuesta. Preguntas: 28- 30

Situación laboral previa y posterior al nacimiento del hijo/a de la persona gestante	Encuesta. Preguntas 14-20
Satisfacción con licencias	Grupos focales y encuesta, preguntas: 23-26
Satisfacción con trabajo	Encuesta. Pregunta:27
Satisfacción con pareja	Encuesta. Preguntas: 39-40

Tabla 1. Dimensiones de análisis en el instrumento.

En cuanto a la población de interés en la que se enfocará la encuesta y las convocatorias de los grupos focales, se utilizarán los cortes temporales y las definiciones de la Dirección General de Estadística y Censos de la Administración General de Ingresos Públicos y la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, ambas dependientes del Ministerio de Hacienda y Finanzas del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Según esta información, 707 empleados/as del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se tomaron licencias por nacimiento de hijo/a en el período de junio 2017 a junio 2018, previo a la implementación del nuevo régimen.

Se trabajará en afinar estas bases de datos administrativos para identificar los correos electrónicos de estas personas y poder enviar la encuesta de manera digital. Alternativamente, se aplicará la encuesta en papel a aquellas personas que sean seleccionadas para los grupos focales con dos objetivos. Primero para asegurar respuestas y, segundo, para poder complementar la información relevada en los grupos de personas específicos convocados a los grupos focales.

Por otro lado, los grupos focales tendrán dos objetivos. Primero, se busca relevar información complementaria a la encuesta que no necesariamente se puede obtener por ese método, como percepciones o dimensiones no previstas. Por ese motivo, está previsto que el primer grupo focal se realice antes del lanzamiento de la encuesta, para poder verificar que el instrumento de relevamiento es completo y claro. Por otro lado, también se busca relevar información sobre las personas gestantes con parejas que también trabajan para el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. De esta manera se podrá relevar su perspectiva bajo el régimen de licencias vigente hasta este año.

En acuerdo con la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos del GCABA se definió que los cuatro grupos focales previstos en la primera etapa del proyecto, que incluye el

levantamiento de información sobre el grupo de control se corresponda con cuatro perfiles distintos:

- Grupo Focal 1: no gestantes pertenecientes al escalafón general.
- Grupo Focal 2: gestantes cuyas parejas también son empleados/as del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Grupo Focal 3: no gestantes pertenecientes al escalafón médico y docente.
- Grupo Focal 4: no gestantes cuyas parejas también son empleados/as del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El análisis de comparación posterior al relevamiento del grupo de tratamiento dependerá de la calidad de la información relevada en ambas instancias. Es decir, es necesario que la mayor cantidad de personas hayan respondido las encuestas para poder tener tamaños de muestra suficientes que permitan establecer si las diferencias en los grupos son significativas. Es decir, si las variables de relevancia son diferentes, en promedio, para cada uno de los grupos.

Dependiendo de la calidad de la información, también se podrá controlar las diferencias encontradas entre el grupo de control y el grupo de tratamiento por las características de perfil y las variables de "mediación" relevadas. Estas son:

- Estructura familiar
- Trabajo de la pareja
- Alternativas de cuidado y trabajo doméstico
- Ingreso
- Escalafón al cual pertenece

Por último, de ser posible, se realizará un análisis de la información administrativa en cuanto al uso de distintos tipos de licencias tanto por el grupo de control como de tratamiento para analizar si difiere y en qué casos.

CAPÍTULO 2

Levantamiento de línea de base de evaluación del nuevo Régimen de Licencias.

a. Introducción

Como se desarrolla en la estrategia de evaluación, para poder medir los efectos del programa es necesario conocer el contrafáctico. En el caso de la evaluación de la modificación del régimen de licencias del GCABA, esto será el grupo de personas no gestantes que tuvieron un/a hijo/a entre junio de 2017 y junio de 2018. Para relevar las experiencias de estas personas en esta primera etapa del proyecto se analizaron tres fuentes de información: información administrativa, información proveniente de grupos focales e información de una encuesta online.

El objetivo de la primera fue identificar al grupo de comparación. La segunda fuente, los grupos focales, buscó testear de manera abierta y cualitativa si las dimensiones relevantes identificadas a través de la literatura y el interés para el GCABA eran las correctas y se las estaba abarcando de manera completa. Además, uno de los grupos focales fue dirigido a las parejas gestantes de nuestro grupo objetivo para poder acceder a la perspectiva de la familia en los casos en donde ambos miembros de la pareja trabajaban para el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Por último, la encuesta tuvo el objetivo de relevar las dimensiones no provistas por la información administrativa y ahondar en la información que sí se tenía. Así, gracias a la encuesta, toda la información relacionada a la división de tareas en el hogar y la experiencia de los no gestantes y de sus parejas gestantes fue alcanzada.

Luego de presentar una descripción sobre la implementación del trabajo de campo, en esta sección se desarrollan los resultados de los relevamientos de las fuentes de información. Tal como fue planificado, primero se implementaron los grupos focales. Las principales conclusiones de este relevamiento se desarrollan en la sección c. Por último, en la sección d se analiza el relevamiento realizado a través de la encuesta de este grupo y en la sección e se desarrollan las conclusiones de la primera etapa de esta evaluación.

b. Descripción de la implementación de la línea de base

La secuencia del trabajo de campo de este levantamiento de información se realizó conforme a la planificación realizada en la propuesta metodológica. Primero se trabajó en el análisis de la literatura relevante, luego se desarrolló la teoría de cambio y después se desarrollaron los instrumentos de relevamiento en conjunto con el equipo de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos.

Los grupos focales se desarrollaron en diferentes espacios del GCABA mediante la gestión, seguimiento y la convocatoria de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, que trabajó en el seguimiento individualizado de las personas convocadas.

Por último, en el caso de la encuesta, se trabajó fuertemente en el registro de información de contacto del grupo de control, dado que la gran mayoría se completó de manera virtual.

Al momento del desarrollo de este informe, la encuesta había estado publicada por aproximadamente tres semanas y se registraban 111 ingresos en las encuestas. En ese periodo se hicieron cuatro envíos de recordatorios y la Subsecretaría trabajó directamente con los equipos de Recursos Humanos de los Ministerios para hacer llegar las encuestas a aquellas personas a las que no les llegaban los mails, ya sea en papel o por la actualización de direcciones de correo electrónico de contacto.

c. Grupos focales

En el marco de la investigación, se llevaron a cabo grupos focales para indagar en mayor profundidad en las dimensiones de análisis. Los encuentros se realizaron entre el 1 y el 20 de noviembre en las oficinas del GCABA y las personas participantes se dividieron en cuatro: no gestantes del escalafón general, no gestantes cuya pareja también trabaja en el GCABA, no gestantes de escalafón médico o docente, y gestantes cuya pareja también trabaja en el GCABA.

En primer lugar, se constató que prácticamente en todos los casos ambos/as progenitores/as trabajaban durante el embarazo, convivían y contribuían a los ingresos del hogar. Al momento del nacimiento, todas las gestantes y casi todos los no gestantes tomaron sus licencias de nacimiento de hijo/a pagas.

Ambos/as progenitores/as coincidieron en que la duración de la licencia para no gestantes fue muy breve y que hubieran deseado contar con más tiempo. Al respecto, algunas de las declaraciones de los no gestantes se detallan a continuación:

"Igual, cuando estás por terminar la licencia, te das cuenta de que necesitas más días. Más cuando es cesárea, las primeras intervenciones las tiene que hacer el padre, cambiar el pañal, etc. (…) te das cuenta [de] que el tiempo es poco."

"Sí, hubiera sido muy útil [tener más tiempo de licencia]. Es muy complicado tener un nene chiquito, es muy dependiente y tenés que estar ahí, todo el tiempo. Es un trabajo compartido. En realidad, el hombre tiene que ayudar lo más que pueda."

En la mayoría de los casos, las personas no gestantes combinaron la licencia por nacimiento de hijo/a con días de vacaciones, días administrativos y otras licencias remuneradas, o se los tomaron en el transcurso del primer año, para extender el período.

Las gestantes, por su parte, también declararon haberse guardado vacaciones o días de licencia paga para extender el período junto a su hijo/a. En el grupo focal, las participantes se expresaron en este sentido:

"Todo el mundo me pregunta cuándo me voy a tomar las vacaciones y sinceramente dejo las vacaciones para el nene."

"Yo me guardé [las vacaciones] y transferí porque ya sabía que no me alcanzaba…"

"Yo también, traté de hacer el máximo esfuerzo posible para poder después estar con el bebé"

Además, si bien ellas contaban con la posibilidad de tomarse hasta 120 días de excedencia sin goce de sueldo y les hubiera gustado hacerlo, la mayoría no lo hizo por la necesidad de contar con esos ingresos.

En la mayoría de los casos, los y las participantes comentaron que el uso de las licencias, tanto por nacimiento como de vacaciones, fue planificado y que buscaron articular con sus parejas para maximizar el tiempo disponible con su hijo/a. Al consultar sobre la reacción en su lugar de trabajo por el uso de la licencia, la mayoría planteó que sus superiores lo tomaron positivamente. Sin embargo, los no gestantes sintieron que la reacción hubiera sido diferente en caso de que se hubieran tomado más tiempo. Al respecto, resaltaron la necesidad de un cambio cultural.

"Bueno, por eso digo que es un poco cultural, porque uno se acostumbra y en realidad es algo que te corresponde y que ahora que son más días tenés que tomártelos y tenés que estar ahí. También pasa, me parece, por un cambio…bah, que ya lo tenemos un poco…el rol del padre (…)"

"Por ahí la parte del tiempo es algo que todavía falta un poco, decidir quedarse un rato. Uno no está acostumbrado a estar en la casa, desconectado (…)"

Luego de la licencia, tanto las personas gestantes como las no gestantes se reincorporaron a sus trabajos con las mismas tareas, pero, en el caso de las personas gestantes, lo hicieron en modalidades de trabajo de jornada reducida, y con uso de los descansos por lactancia. Ellas declararon que deseaban volver a trabajar luego del período de licencia y que, pese a retornar con jornada reducida, solían quedarse más tiempo. Algunas, incluso, no se sintieron tan cómodas con sus superiores por trabajar menos horas.

En general, todos coincidieron en que hay cierto desconocimiento entre los/as trabajadores/as sobre las licencias por nacimiento o adopción de un/a hijo/a y sobre los recursos que existen para el cuidado y la atención de los/as niños/as. En este sentido, los/as participantes señalaron que las áreas de recursos humanos podrían mejorar la comunicación de estos temas.

"Recursos humanos no nos dice nada hasta que vamos a pedir. Deberían avisar a los que tienen hijos por lo menos."

En cuanto al trabajo doméstico y de cuidado realizado al interior de los hogares, todos resaltan las dificultades para organizarse durante los primeros meses. Las personas gestantes sostienen que turnarse en las actividades es particularmente complejo por la demanda que recae sobre ellas en el período de amamantamiento y por su recuperación durante el postparto. Las dificultades en la organización de las tareas parecen acentuarse en las familias que ya tenían al menos un hijo/a.

"Mientras estuvimos los dos juntos en casa igualmente el primer mes es todo mamá. Para todo sos vos (…). Y después van entendiendo, que por lo menos te ahorras pararte una vez es un montón…obviamente que cocinar y demás se encargaba él. Después la atención del bebé es la mamá, puramente. No tenía mucho para hacer tampoco. Es difícil dividir ahí, sos vos."

"No hay mucho que uno pueda hacer siendo varón ahí, más que estar, no puedo amamantar, etc. El resto sí, entonces la distribución de tareas se hace en función de la capacidad que uno tiene."

Las personas no gestantes reconocen su rol en el cuidado y declaran dedicar el tiempo de licencia a tareas domésticas y trámites vinculados al nacimiento. Entre las tareas que dicen repartir con sus parejas, se encuentran el cuidado de los/as niños/as, sus traslados, la alimentación, las compras y otras actividades del hogar. Ellos argumentan que la distribución de estas tareas se realiza de acuerdo con la disponibilidad de tiempo de cada uno. En este sentido, frente a jornadas de trabajo no tan extensas, los trabajadores del GCABA logran una mayor complementariedad con sus parejas para distribuir las tareas. Sin embargo, también reconocen que las personas gestantes podrían estar menos satisfechas con la distribución de las tareas domésticas y de cuidado.

Por su parte, las personas gestantes declaran realizar la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado al interior de sus hogares y también dicen ser quienes coordinan estas actividades. En este sentido, ellas plantean que las personas no gestantes suelen realizar las tareas normalmente bajo solicitud de ellas.

- *Están acostumbrados a que la mujer organiza, tiene que ver con eso. Vos organizas y decís qué hacer.*
- *Y ellos ejecutan*
- *Claro, vos sos la jefa del hogar y ellos obedecen todo lo que le vas diciendo. Y con el segundo ya sabía pero con el primero fue…*

Asimismo, ellas plantearon que la contratación de personal de trabajo doméstico también se dio por iniciativa suya.

En cuanto al rol de terceros en estas actividades, los y las participantes de los grupos focales declararon contar con familiares como primera opción para resolver sus necesidades de cuidado. En general, se trató de las abuelas de sus hijos/as. En caso de que no cuenten con esta disponibilidad, se recurre a espacios de cuidado.

En suma, las principales conclusiones de los grupos focales resaltan que la brevedad del período de licencia para los no gestantes no satisface a las familias y que esto impulsa el uso de otras licencias, como las vacaciones y los días administrativos, pero no de las

licencias sin goce de sueldo. Luego del período de ausencia, todas las personas retornaron a sus trabajos, aunque solo las gestantes lo hicieron en modalidad reducida. En cuanto a la organización del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, las familias parecen repartirse estas tareas. Sin embargo, la distribución se realiza de acuerdo a las horas disponibles para cada uno y siempre bajo coordinación de las personas gestantes. Tanto las personas gestantes como las no gestantes plantean que es la mujer la que tiene el rol primario en el cuidado del/de la niño/a durante los momentos de vida. Por último, en el caso de que haya terceros involucrados en el cuidado, usualmente se trata de las abuelas de los/as niños/as.

d. Descripción de la encuesta de la línea de base

Al momento del desarrollo de este informe 111 personas no gestantes habían respondido la encuesta[4]. En este apartado se desarrolla la información recolectada por este medio. En la mayor parte de los casos se verá que el total respondió la pregunta. Sin embargo, hay preguntas con menos observaciones, dado que o las personas no contestaron a la encuesta entera o se trataba de una pregunta condicional que no aplicaba al total de los consultados.

El promedio de edad es de 38 años.

Con la encuesta se pudo relevar el nivel de estudios de nuestra población. Como podemos ver en el cuadro siguiente, el 35% tiene o terciario o universitario completo y el 19% tienen un postgrado.

Nivel máximo de estudio alcanzado			
Estudios	Frec.	%	Acumulado
Secundaria incompleta	13	11,71	11,71
Secundaria completa	20	18,02	29,73
Terciario incompleto	7	6,31	36,04
Terciario completo	20	18,02	54,06
Universitario incompleto	12	10,81	64,87
Universitario completo	18	16,22	81,09
Postgrado o más	21	18,92	100,00
Total	111	100	

Tabla 2. Nivel máximo de estudio alcanzad. Fuente: Encuesta online

[4] Lo que representa un 18,4% de respondientes sobre la cantidad de enviados.

Distribución de encuestados por Escalafón		
Escalafón en GCABA	Frec.	%
Carrera de Enfermería y Especialidades	8	7.21
Carrera profesional hospitalaria	13	11.71
Docente	19	17.12
Planta Permanente / Planta transitoria.	57	51.35
Régimen gerencial	8	7.21
Otro (por favor especifique)	6	5.41
Total	111	100.00

Tabla 3. Distribución de encuestados por escalafón en GCABA. Fuente: Encuesta online

A través de la encuesta también se relevó el ingreso familiar, que en la mayoría de los que respondieron la consulta es menor a los 60 mil pesos mensuales.

Distribución de los encuestados según ingreso		
INGRESO	Frec.	%
Hasta $30.000	13	15.12
$30.001 a $60.000	31	36.05
$60.001 a $100.000	23	26.74
$100.001 y más	10	11.63
No sabe/No contesta	9	10.47
Total	86	100.00

Tabla 4. Distribución de encuestados según ingreso. Fuente: Encuesta online

A esto se le suma el dato de que 47% de los encuestados reporta ser el mayor aportante de la economía familiar y solo el 15% reporta a su pareja como principal.

Otro dato importante de remarcar es una consulta que se agregó a la encuesta a partir de lo relevado en los grupos focales. En las entrevistas se notó que la dedicación horaria de la mayoría de los entrevistados era de alrededor de siete horas, pero que muchos complementaban este ingreso con otras actividades laborales. Si bien el 22% decidió no contestar esta pregunta, el 34% reporta tener otra fuente de ingresos. Esto es importante a tener en cuenta, dado que, más allá de la dedicación horaria reportada para el trabajo en el GCABA, es posible que su disponibilidad para la realización de tareas del hogar y de cuidado sea menor a la aparente. Para aquellas personas que tienen otro trabajo es importante aclarar que aunque tengan disponibles más días para el cuidado en este trabajo, si su otro trabajo no se los provee de igual manera, es posible que su dedicación al cuidado y a las tareas del hogar no se vea aumentada.

Composición familiar

La composición familiar de nuestro grupo de análisis es importante para entender cómo se toman las decisiones de división de tareas en el hogar y de cuidado.

En la encuesta surgen las siguientes características:

- El promedio de personas con las que conviven los respondientes es de 2,8, sin tenerse en cuenta a sí mismos.
- El 92% de las personas reportan vivir con la pareja con la que tuvieron el/la hijo/a
- El 94% reporta convivir con el/la hijo/a y solo 4 personas reportan tener una tenencia compartida.
- El 45% tiene otros/as hijos/as y el 75% convive con ellos/as (37 de 49). En este grupo, la cantidad de hijos/as con la que conviven se distribuye de la siguiente manera[5]:

Ilustración 3. Cantidad de hijos con los que conviven los encuestados. Fuente: Encuesta online

- El 92% no convive con otros/as niños/as que no sean sus hijos/as.

Información sobre trabajo y licencias de las parejas

La encuesta indagó sobre las características del trabajo de las parejas de nuestro grupo de estudio.

Según la encuesta, el 80% de las gestantes trabajaba al momento de tener un/a hijo/a y el 63% de este grupo trabajaba a tiempo completo con más de 35 horas semanales.

De los respondientes, el 27% de las personas reportan tener parejas que también trabajan en el GCABA. De ese grupo, el 32% son de planta permanente o transitoria, 33% son docentes.

En cuanto a las licencias, el 89% reporta que la persona gestante tomó licencia por nacimiento. El promedio de días tomados por esta licencia es de 73. El resto de las

[5] Esto es teniendo en cuenta al/la hijo/a nacido entre 2017 y 2018.

licencias tomadas se distribuyen como en el cuadro siguiente con un promedio de 108 días total de licencia[6]. Como podemos observar, después de la licencia por nacimiento con goce de sueldo, las vacaciones son la segunda opción más frecuente. Esto puede deberse, tal como se relevó en los grupos focales, a la importancia que les asignaron a las opciones con goce de sueldo.

Licencias de pareja al nacimiento del hijo/a		
Licencia	Cantidad	Promedio de días
Nacimiento con goce de sueldo	61	73,4
Nacimiento extensión sin goce	15	102,0
Vacaciones con goce de sueldo	19	20,5
Enfermedad de familiar con goce	4	12,0
Otras con goce de sueldo	5	46
Otras sin goce de sueldo	2	105

Tabla 5. Licencias de la pareja al nacimiento del hijo/a. Fuente: Encuesta online

Después de la licencia por nacimiento, el 53% reporta que la persona gestante volvió a trabajar con reducción horaria, que puede corresponderse con la hora de lactancia diaria que les corresponde hasta el año de su hijo/a. El 40% volvió a trabajar con la misma dedicación.

Situación de empleo de la pareja post-licencia		
Al finalizar el período de licencia, tu pareja:	Frec.	%
No volvió a trabajar	2	3,13
Volvió a trabajar con reducción de la dedicación	34	53,13
Volvió a trabajar con la misma dedicación	26	40,63
Otra	2	3,13
Total	64	100

Tabla 6. Situación de empleo de la pareja del encuestado al finalizar licencia. Fuente: Encuesta online

Información sobre trabajo y licencias de los encuestados

En esta dimensión consultamos a los encuestados sobre el tiempo de licencias al que accedieron, sus opiniones y grado de satisfacción al respecto. Además, se indagó sobre la percepción sobre el efecto que el tiempo disponible pudo haber tenido con su satisfacción general, el trabajo y la calidad de sus vínculos de pareja e hijos/as.

El 56% de los respondientes (53 de 94 personas) reportan no haberse tomado otras licencias además de la de nacimiento de hijo/a. De aquellos que sí tomaron otras

[6] Esto es entre las personas que reportaron que sus parejas tomaron al menos un día de licencia al momento del nacimiento del/la hijo/a.

licencias para extender la de nacimiento, la más frecuente fue la de vacaciones con goce de sueldo, tal como se relevó en los grupos focales.

Licencias reportadas por los encuestados para extender licencia de nacimiento		
Licencias	Frecuencia	Promedio de días
Vacaciones con goce	37	13
Familiar enfermo	7	11
Otras lic. Con goce	2	4
Otras lic. Sin goce	0	0

Tabla 7. Licencias reportadas por los encuestados para extender días por nacimiento. Fuente: Encuesta online

Entre aquellos que reportan haber extendido su tiempo disponible después de la licencia por nacimiento, el promedio de días reportados es de cinco.

La satisfacción con el tiempo disponible para el cuidado está muy dispersa con una leve mayoría de 42% de personas con grados de insatisfacción versus 40% con satisfacción, como muestra el cuadro siguiente.

¿Cuán satisfecho/a estuviste con el tiempo disponible durante el primer año de vida de tu hijo/a?			
	Frec	%	Acum.
Muy satisfecho	18	19,57	19,57
Algo satisfecho	19	20,65	40,22
Ni satisfecho ni insatisfecho	16	17,39	57,61
Algo insatisfecho	27	29,35	86,96
Muy insatisfecho	12	13,04	100
Total	92	100	

Tabla 8. Satisfacción con el tiempo disponible durante el primer año de vida de hijo/a. Fuente: Encuesta online

Sin embargo, cuando vemos cómo se distribuyen estas opiniones entre las personas que manifiestan tener otro trabajo y aquellas que no, vemos que las que reportan tenerlo suman un 51% de inconformidad en comparación con sólo el 39% entre aquellos que no tienen otro trabajo.

Satisfacción según presencia de otro trabajo en los no gestantes.				
Satisfacción con tiempo disponible (%)	**Tiene otro trabajo**			
	No	Si	NS/NC	Total
Muy satisfecho	26,32	10,34	26,32	20,93
Algo satisfecho	18,42	20,69	31,58	22,09
Ni satisfecho ni insatatisfecho	15,79	17,24	21,05	17,44
Algo insatisfecho	26,32	34,48	15,79	26,74
Muy insatisfecho	13,16	17,24	5,26	12,79
Total	100	100	100	100

Tabla 9. Distribución de respuestas de satisfacción según presencia de otro trabajo en no gestantes. Fuente: Encuesta online

Por último, no parece haber una diferencia significativa en la cantidad de días que se toman aquellos que reportan estar satisfechos con el tiempo disponible al nacimiento de sus hijos/as con aquellos que reportan no estar satisfechos. Esto podría estar explicado porque aquellos que accedieron a más días de licencias lo tuvieron que hacer a costa del uso de sus vacaciones.

Por otro lado, la gran mayoría opina que tener más tiempo disponible podría haber mejorado los vínculos tanto con su hijo/a como con su pareja.

Tener más tiempo disponible podría haber mejorado el vínculo con:		
	mi hijo/a (%)	mi pareja o persona con la que tuve mi hijo/a (%)
Muy de acuerdo	61,54	61,54
De acuerdo	25,27	24,18
En desacuerdo	6,59	4,4
Muy en desacuerdo	0	2,2
No sabe/ No contesta	6,59	7,69
Total	100	100

Tabla 10. Distribución de respuestas sobre efectos de tiempo disponible sobre vínculos con hijo y pareja. Fuente: Encuesta online

En cuanto al efecto en las oportunidades profesionales la mayoría – 63%- cree que no le perjudicó ni benefició el hecho de haber tenido un/a hijo/a. Sin embargo, el 27% reporta que su pareja sacrificó oportunidades por este motivo y el 29% reporta que los dos tuvieron que hacerlo.

¿Creés que el hecho de tener un hijo/a requirió que vos o tu pareja sacrifiquen oportunidades profesionales?		
Opinion	Frec	%
Si, mi pareja sacrificó oportunidades	25	27,17
Si, los dos sacrificamos oportunidades.	27	29,35
Si, yo sacrifiqué oportunidades.	11	11,96
No, ninguno de los dos sacrificamos oportunidades.	25	27,17
No sabe/ No contesta	4	4,35
Total	92	100

Tabla 12. Frecuencia de respuestas de opinión sobre efectos de hijo/a en oportunidades laborales de pareja. Fuente: encuesta online

En tu opinión, el hecho de tener un/a hijo/a, ¿modificó tus posibilidades de desarrollo y/o crecimiento profesional en este año?		
Opinión	Frec	%
Me benefició mucho	8	8,7
Me benefició	8	8,7
No me benefició ni me perjudicó	58	63,04
Me perjudicó	16	17,39
No sabe/ No contesta	2	2,17
Total	92	100

Tabla 11. Frecuencia de respuestas sobre opinión sobre efectos de hijo/a en oportunidades de desarrollo. Fuente: encuesta online.

Por último, la gran mayoría de los respondientes reportaron que la licencia disponible al tener un/a hijo/a no afectó su satisfacción por el trabajo y en todo caso, un 21% reporta que lo afectó positivamente.

¿La licencia disponible cuando tuviste un/a hijo/a afectó tu satisfacción por el trabajo?		
	Frec	%
Positivamente	19	20,65
No me afectó	57	61,96
Negativamente	10	10,87
No sabe/No contesta	6	6,52
Total	92	100

Tabla 13. Efecto sobre satisfacción por el trabajo. Fuente: Encuesta online

Alternativas de cuidado

En consistencia con el análisis de los grupos focales, la mayoría de los hogares contó con otras personas para el cuidado de los/as niños/as del hogar.

¿En tu hogar participó alguna otra persona para cuidar a los niños menores de 14 años del hogar?		
CUIDADO	Frec	%
Si	56	60,87
No	35	38,04
No sabe/No contesta/ No aplica	1	1,09
Total	92	100

Tabla 14. Presencia de otras personas para cuidado. Fuente: Encuesta online

Como podemos ver en el cuadro siguiente la alternativa más frecuente de cuidado reside en un familiar que no recibe pago. Al consultarles sobre cuál de las opciones que figuran en el cuadro es la alternativa principal, 45% de los respondientes coinciden en que un familiar que no recibe pago es la solución principal.

Frecuencia de tipos de colaboración para cuidado entre aquellos que lo tienen.		
	Frecuencia	%
Un familiar que no recibe pago	43	52%
Una persona contratada que recibe pago	17	21%
Jardín de infantes / guardería paga	14	17%

Jardín de infantes / guardería no paga	7	9%
No contesta	1	1%
Total	82	

Tabla 15. Principal colaboración para cuidado de niños/as. Fuente: Encuesta online

Alternativas de trabajo doméstico

Las familias parecen recibir colaboración para las tareas de cuidado, pero no en igual medida para el trabajo doméstico. Como se puede apreciar en el cuadro siguiente, el 66% de los encuestados no tercerizan estas tareas del hogar.

¿En tu hogar participó alguna persona externa para hacer los trabajos domésticos (limpieza, cocina, compras) del hogar?		
	Frec	%
Si	29	31,87
No	60	65,93
No sabe/No contesta	2	2,2
Total	91	100

Tabla 16. Colaboración para trabajo doméstico. Fuente: Encuesta online

A diferencia de las tareas de cuidado, las alternativas de trabajo doméstico, cuando las hay, parecen ser en su mayoría pagas, como muestra el siguiente cuadro. Por eso no es sorprendente que en las personas que reportan mayor nivel de ingresos sea más frecuente la presencia de terceros para estas tareas.

En caso de que en el hogar haya participado alguna persona externa para hacer los trabajos domésticos ¿Quién fue esa persona?		
	Frecuencia	%
La misma persona que con tareas de cuidado	9	29
Otra persona, quien no reciben pago	2	6
Otra persona, quien recibe pago	18	58
Otro	2	6
Total	31	

Tabla 17. Principal alternativa para colaboración con trabajo doméstico. Fuente: Encuesta online

En total, hay 24 personas que declaran que tienen ambos tipos de colaboración- para trabajo doméstico y para cuidado, que representan 41% de los respondientes.

Actitudes de género

Las actitudes de género fueron incluidas en esta encuesta para tener alguna manera de verificar si las decisiones que las personas tomaban en cuanto al uso de las licencias y la división de las tareas está determinada o mediada de alguna manera por sus actitudes

en cuanto la equidad de género. Para eso se utilizaron y/o adaptaron diez ítems de la escala GEM[7]. De manera estandarizada, el promedio alcanzado entre las 90 personas que contestaron esta sección es de 74 sobre 100, en donde 100 indica actitudes más progresivas.

En el cuadro siguiente se refleja la distribución de las respuestas. Las celdas sombreadas de tono más oscuro son las más alineadas con una actitud más equitativa. La mayor parte de las respuestas están alineadas con opiniones más progresivas en cuanto a las actitudes de género. Los únicos ítems que se desvían levemente son la importancia de hablar los problemas con amigos para los varones y el uso de la fuerza ante una ofensa.

Actitudes de género. Cuán de acuerdo estás con las siguientes frases				
	De Acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No sabe/No contesta
El papel más importante de las mujeres es cuidar de su casa y cocinar para su familia.	4.44	14.44	78.89	2.22
Cambiar pañales, bañar y alimentar a un hijo son responsabilidades de la madre.	2.22	6.67	90.00	1.11
Es responsabilidad de una mujer evitar el embarazo.	1.11	5.56	91.11	2.22
Un varón debe tener la última palabra sobre las decisiones en su casa.	3.33	2.22	91.11	2.22
Si alguien me insultara, defendería mi nombre hasta con la fuerza si fuera necesario.	10.00	24.44	60.00	5.56
Una pareja debe decidir en conjunto si quieren tener hijos.	98.89	0	0	1.11
Si una mujer queda embarazada, el hijo es responsabilidad de los dos padres	96.67	1.11	0	2.22
Es importante que el padre se involucre en la vida de sus hijos, aunque se haya separado de la madre.	96.67	1.11	0	2.22
Un hombre y una mujer deben decidir juntos qué anticonceptivos van a usar.	80.00	13.33	3.33	3.33
Para un hombre es importante tener un amigo con quien pueda hablar de sus problemas	51.11	27.78	11.11	10.00

Tabla 18. Distribución de respuestas sobre actitudes de género de los no gestantes. Fuente: Encuesta online

[7] La escala GEM mide las actitudes hacia la equidad de género mediante una escala de acuerdo a desacuerdo con algunas declaraciones.

División de tareas

En cuanto a la división del trabajo doméstico, se relevó que la gran mayoría de las personas reporta que las actividades del hogar las realizan en medidas iguales o en conjunto con sus parejas, como se refleja en el gráfico a continuación. Las únicas dos tareas que parecen dividirse de manera menos igualitaria son las reparaciones y el pago de cuentas, en gran medida reportadas como propias y menos marcadamente, la limpieza del baño, realizada por la pareja.

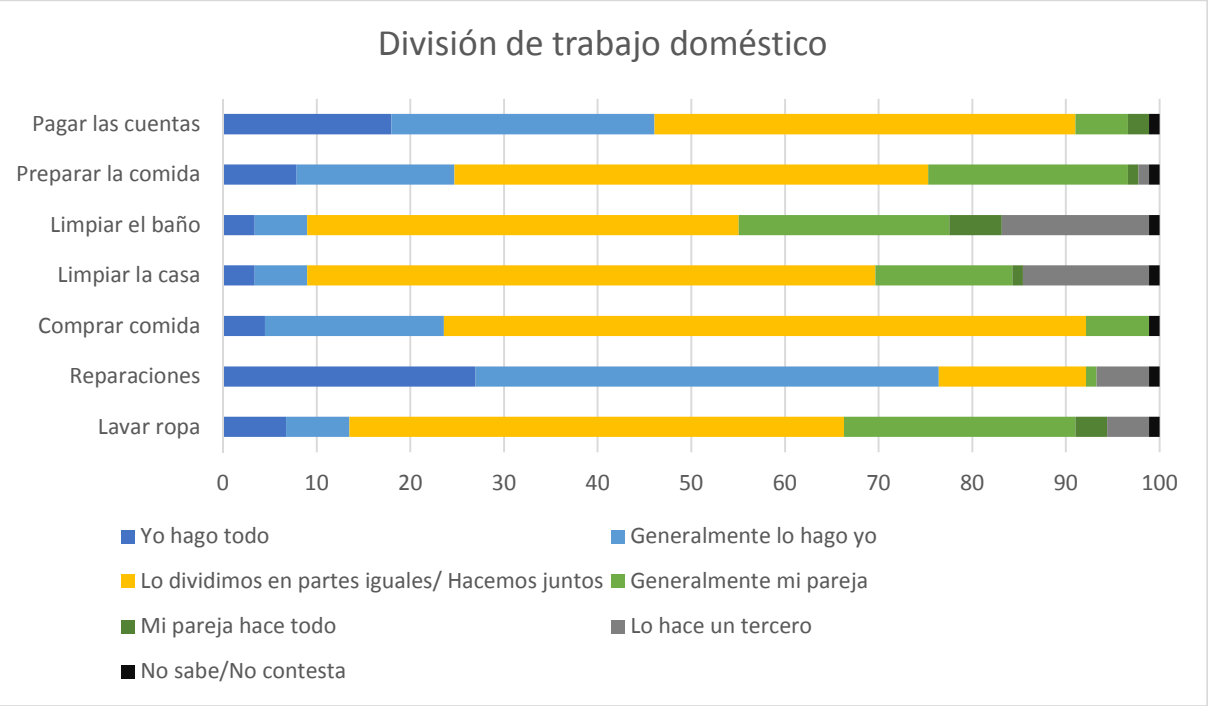

Ilustración 4. Distribución de tareas del hogar en la pareja. Fuente: Encuesta online

La división de tareas de cuidado también se reporta en gran medida como tareas que se dividen de manera igualitaria o se realizan en conjunto. Sin embargo, la segunda respuesta más frecuente es que las realice la pareja y, en tercer lugar, como tarea propia.

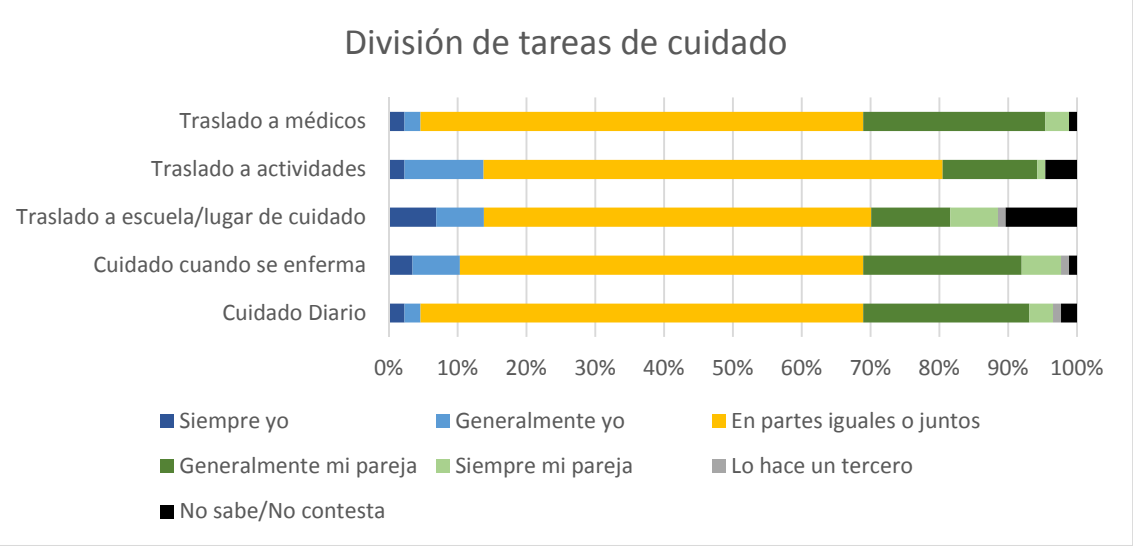

Ilustración 5. Distribución de tareas de cuidado entre la pareja. Fuente: Encuesta online

En cuanto a la frecuencia con la que comparten distintas actividades con sus hijos/as, más del 50% reporta realizarlas de manera diaria, con la excepción del baño.

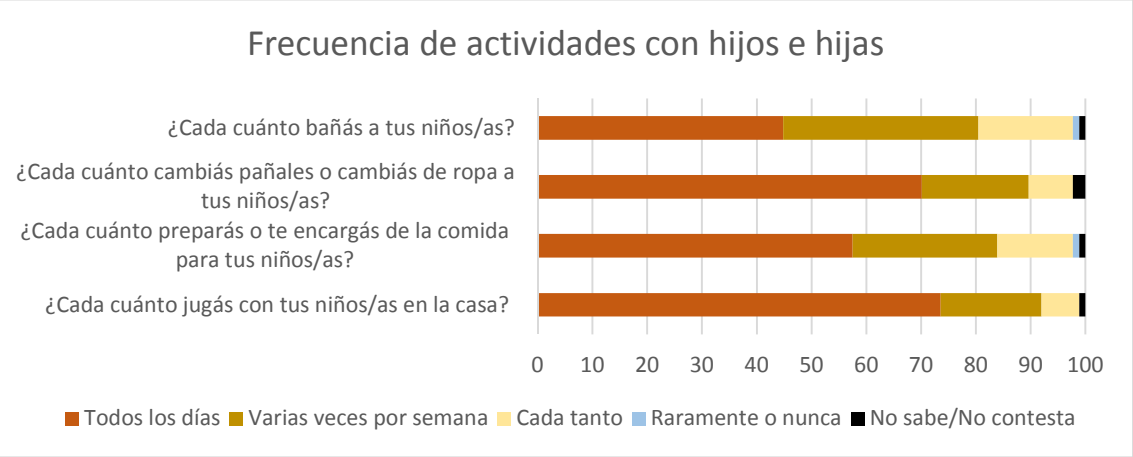

Ilustración 6. Frecuencia de actividades con hijos e hijas por parte de los no gestantes. Fuente: Encuesta online

Por último, se indagó en la frecuencia de algunas actividades específicas para aquellos con hijos/as de más de 4 años en el hogar. Para esto se encontró, también que la gran mayoría reporta realizarlas varias veces por semana, pero ya no se reportan como tareas diarias en el caso de la tarea, por ejemplo.

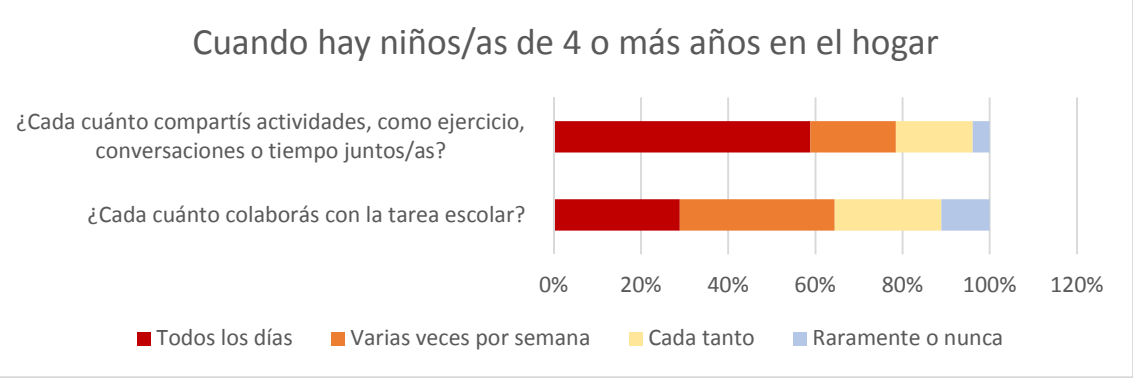

Ilustración 7. Frecuencia de actividades compartidas con niños/as mayores a 4 años. Fuente: Encuesta online

e. Hallazgos

En base a las fuentes de información a las que se accedió para esta etapa de la evaluación, de la construcción de la línea de base, podemos derivar algunos hallazgos principales.

El primero tiene que ver con las licencias en sí. Los no gestantes parecen hacer uso de las licencias por nacimiento y en la medida de lo posible extenderlas siempre y cuando tengan disponibilidad de licencias con pago, como las vacaciones. Este es el caso de las gestantes también: aquellas para las que tenemos información -indirecta o a través de grupos focales-, parecen hacer uso de licencias que no disminuyan sus ingresos mensuales.

La información que tenemos acerca de su percepción sobre cómo esto afectó sus oportunidades laborales, tanto de gestantes como de no gestantes, no parece concluyente. Sin embargo, los no gestantes que respondieron a la encuesta opinan en su mayoría que más tiempo disponible podría mejorar el vínculo tanto con sus parejas como con sus hijos/as.

Segundo, en cuanto a la satisfacción con el tiempo disponible, esta parece distribuirse según las horas trabajadas, dado que aquellos que reportan más horas están menos satisfechos. La satisfacción con este tiempo también parece estar relacionada a la presencia de otros trabajos por fuera del GCABA (aquellos con otros trabajos están menos satisfechos).

En cuanto a las tareas de cuidado y trabajo doméstico, parece ser mucho más frecuente que los hogares cuenten con un tercero para las tareas de cuidado que para las tareas domésticas. En los casos que reportan la participación de otras personas para las tareas de cuidado, en su mayoría este trabajo es realizado por un familiar de manera no paga. En cambio, el trabajo doméstico parecen realizarlo en su mayoría los miembros de la pareja y, en los casos en donde cuentan con un tercero, este tiende a realizarlo de manera paga.

La división de las tareas de cuidado y de trabajo doméstico es otra de las dimensiones que se pudieron relevar con la encuesta. Dado que solo tenemos las respuestas de una de las partes de la pareja, es posible que esta dedicación tenga algún nivel de sobre-reporte. Sin embargo, es posible destacar que para ambas tareas se reporta que la gran mayoría se hace de manera conjunta o en partes iguales. Se debe añadir, sin embargo, que las tareas tradicionalmente asociadas con los varones son las mismas que los encuestados reportaron realizar de mayor manera, con respecto a sus parejas, como lo son el pago de cuentas y las reparaciones en el hogar.

También se debe añadir que, si bien tanto en cuidado como en trabajo doméstico se reporta en su gran mayoría una división equitativa, en el cuidado estas mayorías son menores y parece haber más casos en los que las parejas son las que generalmente se

hacen cargo. Esto tendría sentido para el universo con el que se está trabajando, dado que durante el primer año de vida de los/as niños/as, es más probable que necesiten la atención de las personas gestantes y que, por lo tanto, las tareas del hogar residan de mayor manera en las no gestantes. También cabe añadir que en las entrevistas surgió que si bien hay división e tareas, en gran medida, estas son coordinadas por la persona gestante.

Las conclusiones alcanzadas con la información disponible pueden sugerir qué se puede esperar de la implementación de la modificación del régimen de licencias, que es el objetivo de la segunda etapa de esta evaluación.

Como comprobamos en las encuestas, una gran parte de las personas hace uso de otras licencias para extender el tiempo disponible. El mayor condicionante al uso de esas licencias, tanto para gestantes como para no gestantes, parece ser el hecho de que sean pagas o no pagas. Esto nos permitiría asumir que el uso de la extensión de las licencias pagas no sería un obstáculo. Esto llevaría a mayor satisfacción con los vínculos de pareja y con los/as hijos/as y con el tiempo disponible en general. De ser así, la división de tareas debería ver reflejado esto. Así, los no gestantes pueden asumir más tareas domésticas y de cuidado, dado que tienen más tiempo disponible y dado que las personas gestantes necesariamente deben atender a las tareas de cuidado durante el primer año.

Sin embargo, hay algunas variables que podrían prevenir este desarrollo de los eventos. Como relevamos en la encuesta es, al menos, frecuente que las personas tengan otros trabajos por fuera del Gobierno y es posible que de tener acceso a más licencias no necesariamente puedan dedicar más tiempo al hogar.

Anexos

1. Instrumentos

- **Guía de grupos focales**

Gracias por venir.

Mi nombre es XXX y estamos trabajando desde la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en un estudio sobre el régimen de licencias familiares.

Los invitamos a participar de este encuentro para que nos compartan experiencias y opiniones sobre el uso de las licencias a partir de la llegada de sus hijos e hijas, nacidos entre el 2017-2018, previo a la implementación del nuevo régimen de licencias.

En los próximos 40 minutos les vamos a hacer algunas preguntas sobre ustedes, sobre sus hogares y sobre cómo se organizaron las licencias al tener un hijo o una hija en cuanto a las tareas cotidianas.

Identificación Personal

- Años
- Fecha del nacimiento del/la hijo/a (nacido/a entre 2017-2018)
- Cantidad de horas que trabajaban al momento de tener el/la hijo/a

Tener en cuenta para repreguntar – pero no iniciar con esto:

1. ¿Es tu primer/a hijo/a?
2. ¿Tienen otros/as niños/as en el hogar?
3. ¿De qué edades son estos/as niños/as?
4. ¿Vivís con la persona con la que tuviste el/la hijo/a?
5. ¿Viven con su hijo/a?

Licencias - Propia y de la pareja

6. En el momento de nacer su hijo/a, ¿Te tomaste alguna licencia?
7. Durante el primer año de tu hijo/a, ¿Te tomaste algún día de licencia para el cuidado de tu hijo/a?

- ¿Qué tipo de licencia tomaste? (por nacimiento, sin goce de sueldo, vacaciones, por enfermedad de familiar a cargo)
  - ¿Tomaron esta licencia al mismo tiempo que sus parejas?
  - ¿Qué hicieron durante esa licencia?
  - ¿Cómo tomaron en sus lugares de trabajo el pedido de licencia?
  - ¿Por qué y cómo tomaron estas decisiones?

Pareja

8. ¿Tu pareja trabajaba al momento de tener tu hijo/a?
   - ¿Tu pareja se tomó licencia al nacimiento de su hijo/a?
     - ¿Qué licencia se tomó? ¿De cuánto tiempo?

9. ¿Quién tenía principalmente la responsabilidad de obtener los ingresos de tu hogar, antes del nacimiento de su hijo/a?

10. Al finalizar el período de licencia por nacimiento de hijo/a, ¿tu pareja…
    - Volvió a trabajar?
    - Conservó su empleo anterior pero con reducción horaria?
    - Cambió de trabajo, conservando misma dedicación horaria anterior o jornada reducida?
    - No se reincorporó?
    - Otra opción….

Satisfacción con tiempo disponible en hogar

11. ¿Estás satisfecho con el tiempo que tuviste disponible para estar con tu hijo/a durante su primer año?

12. ¿Hubieras querido que fuera más?
    - ¿Sentís que hubiera mejorado la relación con tu hijo/a?
    - ¿Sentís que hubiera mejorado tus capacidades de cuidado?
    - ¿Sentís que hubiera cambiado la relación con tu pareja?

Alternativas de cuidado y tareas cotidianas del hogar

13. En tu hogar, ¿Cómo se dividen las tareas de cuidado de los/as niños/as del hogar?

14. ¿Y para tareas domésticas, como limpiar, cocinar y hacer las compras?
    - ¿Cuentan con más personas que hagan estas tareas?
    - ¿Quién se hace cargo de coordinar/hacer estas tareas?

Satisfacción con división de tareas

15. ¿Estás satisfecho/a con la distribución que tienen con tu pareja en relación al cuidado y las tareas del hogar?
16. ¿Crees que tu pareja está satisfecho/a con la distribución que tienen en relación al cuidado y las tareas del hogar?

- **Encuesta**

Preguntas por dimensión de teoría de cambio

Sección de Teoría de cambio	Elemento	Números de preguntas
Perfil	**Diagnóstico**	1-13, 41-43
Productos	**Tiempo disponible**	14-24
Supuestos/ mediadores	**Actitudes de género**	34 (1 a 10)
Resultados	**Reparto de tareas de cuidado: alimentación, higiene, cuidado, recreación y educación**	36 (1 a 5), 37 (1 a 4) y 38 (1 y 2)
	Reparto de tareas del hogar: alimentación, compras, limpieza, orden	35 (1 a 7)
	Mejor actitud hacia empleo	25-27
	Mayor satisfacción con la pareja	39-40

Identificación Personal

1. **¿Cuántos años tenés en este momento?**[8]

2. **¿Con qué género te identificás?**
   1. *Mujer*
   2. *Varón*
   3. *Otro*

3. **¿Cuál es el nivel de estudios más alto que alcanzaste?**[9]
   1. *Primaria o menos*
   2. *Secundaria incompleta*
   3. *Secundaria completa*
   4. *Terciario incompleto*
   5. *Terciario completo*
   6. *Universitario incompleto*
   7. *Universitario completo*
   8. *Postgrado o más*
   9. *Ns/Nc*

[8] Basado en P3B de de Encuesta sobre Uso del Tiempo en la Ciudad de Buenos Aires 2016.
[9] Basado en E12 de EAH 18 – cuestionario Individual de la Ciudad de Buenos Aires.

4. ¿En cuál de estos escalafones/régimen del GCABA te encontrás?[10]

1. *Docente*
2. *Carrera profesional hospitalaria*
3. *Carrera de Enfermería y Especialidades Técnico-Profesionales de la Salud*
4. *Planta Permanente / Planta transitoria del Escalafón General de la Carrera de la Administración Pública*
5. *Régimen gerencial*
6. *Otro – Cuál?*

5. ¿Cuántas horas a la semana trabajás?

[CUADRO PARA INGRESAR NÚMERO]

6. ¿Con cuántas personas convivís? (Sin contarte a vos)

[CUADRO PARA INGRESAR NÚMERO]

7. ¿Convivís con la persona con la que tuviste tu hijo/a?

1. *Si*
2. *No*
3. *No aplica/ No responde*

8. Año y mes de nacimiento del/de la hijo/a nacido/a entre 2017-2018:

Fecha:

9. ¿Convivís con este/a hijo/a?

1. *Si*
2. *No*

[10] Basado en Tabulados DGESYC DGPLUCO julio 2018

3. *Tenencia compartida*
4. *Otro*

10. ¿Tenés otros/as hijos/as (además del/de la nacido/a entre 2017 y 2018)?

1. *Si - ir a 12*
2. *No – ir a 13*
3. *NS/ NC– ir a 13*

11. Si tenés otros/as hijos/as de otras edades, por favor completá la siguiente información:

	Edad*	¿Convive con vos? (al menos dos días a la semana)
Hijo/a 1		
Hijo/a 2		
Hijo/a 3		
Hijo/a 4		
Hijo/a 5		
Hijo/a 6		

**Edad: Categorías: menos de 1, 1 a 5, 6 a 12, 13 a 18, más de 18. Se corresponden con las trayectorias escolares. Las opciones figurarán en un menú con opciones desplegables.*

12. ¿Convivís con otros/as niños/as que no sean tus hijos/as?

(Como hijos/as de tu pareja o familiares)

1. *Si - ir a 13*
2. *No – ir a 14*
3. *NS/NC – ir a 14*

13. Por favor completá la información sobre ellos/as.

	Edad	¿Convive con vos?
Niño/a 1		
Niño/a 2		
Niño/a 3		
Niño/a 4		
Niño/a 5		
Niño/a 6		

Empleo de la pareja/persona gestante (2017 y 2018)

14. Al momento del embarazo ¿Tu pareja o persona con la que tuviste tu hijo/a estaba trabajando?

(al menos una hora por semana en el mes)[11]

1. *Si (ir a 16)*
2. *No (ir a 22)*
3. *NS/NC (ir a 22)*

15. Aproximadamente, ¿Qué dedicación horaria semanal tenía tu pareja o persona con la que tuviste tu hijo/a? [Opcional a que trabaje**]**

1. *Tiempo completo (más de 35 horas semanales)*
2. *Tiempo parcial (menos de 35 horas semanales)*

16. ¿Tu pareja o persona con la que tuviste tu hijo/a trabajaba para el GCABA?

1. *Si (ir a 18)*
2. *No (ir a 19)*
3. *Ns/NC (ir a 19)*

17. ¿En qué escalafón se encontraba tu pareja o persona con la que tuviste tu hijo/a?

1. *Docente*
2. *Carrera profesional hospitalaria*
3. *Carrera de Enfermería y Especialidades Técnico-Profesionales de la Salud*
4. *Planta Permanente / Planta transitoria del Escalafón General de la Carrera de la Administración Pública*
5. *Régimen gerencial*
6. *Otro – Cuál?*

18. ¿Tu pareja o persona con la que tuviste a tu hijo/a se tomó licencia al momento del nacimiento?

[11] Basado en T1 de EAH 18 – cuestionario Individual de la Ciudad de Buenos Aires.

1. *Si*
2. *No*
3. *Ns/NC*

19. ¿Qué licencias se tomó? Marcá todas las que corresponda

	Si/No	Cantidad de días
Licencia por maternidad/ nacimiento de hijo/a con goce de haberes		
Licencia por maternidad/ nacimiento de hijo/a – extensión sin goce de haberes		
Vacaciones / Licencia ordinaria – con goce de haberes		
Licencia por familiar enfermo con goce de haberes		
Otras licencias con goce de haberes		
Otras licencias sin goce de haberes		

20. Al finalizar el período de licencia, tu pareja:

1. *Volvió a trabajar con misma dedicación horaria previa al nacimiento.*
2. *Volvió a trabajar con reducción de la dedicación horaria previa al nacimiento.*
3. *No volvió a trabajar*
4. *Otra…cuál?*

Tiempo disponible

21. Además de la licencia por nacimiento de hijo/a, ¿te tomaste algún otro tipo de licencia durante el primer año de tu hijo/a para extender el tiempo disponible?

1. *Sí*
2. *No*
3. *NS/NC*

22. ¿Qué tipo de licencia tomaste? Marcá todas las que corresponda

Tipo de licencia	Cantidad de días
Vacaciones / Licencia ordinaria – con goce de haberes	
Licencia por familiar enfermo con goce de haberes	
Otras licencias con goce de haberes	
Otras licencias sin goce de haberes	

23. ¿Cuán satisfecho/a estuviste con el tiempo disponible durante el primer año de vida de tu hijo/a?

1. *Muy satisfecho*
2. *Algo satisfecho*
3. *Ni satisfecho ni insatisfecho*
4. *Algo insatisfecho*
5. *Muy insatisfecho*

24. ¿Cuán de acuerdo estás con las siguientes frases?

		Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
a	Tener más tiempo disponible podría haber mejorado el vínculo con mi hijo/a				
b	Tener más tiempo disponible podría haber mejorado el vínculo con mi pareja o persona con la que tuve mi hijo/a				

25. En tu opinión, el hecho de tener un/a hijo/a, ¿modificó tus posibilidades de desarrollo y/o crecimiento profesional en este año?

1. *Me benefició mucho*
2. *Me benefició*
3. *No me benefició ni me perjudicó*
4. *Me perjudicó*
5. *Me perjudicó mucho*

26. ¿Creés que el hecho de tener un hijo/a requirió que vos o tu pareja sacrifiquen oportunidades profesionales?

1. *Si, yo sacrifiqué oportunidades profesionales*
2. *Si, mi pareja sacrificó oportunidades profesionales*
3. *Si, los dos sacrificamos oportunidades profesionales de igual manera*
4. *No, ninguno de los dos sacrificamos oportunidades profesionales*

27. ¿La licencia disponible cuando tuviste un/a hijo/a afectó tu satisfacción por el trabajo?

1. *Positivamente*
2. *Negativamente*
3. *No me afectó*
4. *NS/NC*

Alternativas de cuidado

28. ¿Recibiste algún tipo de colaboración para el cuidado a los/las niños/as? [12](Condicional a preguntas 11 y 13)

1. *Si*
2. *No*
3. *NS/NC*

29. ¿Qué tipo de colaboración recibiste para el cuidado de los/as niños/as?[13]

(Marcá todos los que correspondan)

1. *Abuelos u otros familiares que no reciben pago.*
2. *Persona contratada que recibe pago.*
3. *Jardín de infantes / guardería paga.*
4. *Jardín de infantes / guardería no paga.*
5. *Otro (especificar)*
6. *NS/NC*

30. En caso que hayas optado por más de una opción en la pregunta anterior, indicá cuál es la que dedicó mayor cantidad de horas

1. *Abuelos u otros familiares que no reciben pago.*
2. *Persona contratada que recibe pago.*
3. *Jardín de infantes / guardería paga.*
4. *Jardín de infantes / guardería no paga.*
5. *Otro (especificar)*

31. ¿En tu hogar participó alguna persona externa para hacer los trabajos domésticos (limpieza, cocina, compras, etc.) del hogar?

1. *Si*
2. *No*
3. *Otro (especificar)*
4. *NS/NC*

32. ¿Quién fue esa persona?

(Marcá todos los que correspondan)

1. *La misma persona que colabora con tareas de cuidado de niños/as*
2. *Otra persona, quien no reciben pago*

[12] Fuente: Basado en UH de Encuesta sobre Uso del Tiempo en la Ciudad de Buenos Aires 2016.
[13] Fuente: Basado en UH3 de Encuesta sobre Uso del Tiempo en la Ciudad de Buenos Aires 2016.

3. *Otra persona, quien recibe pago.*
4. *Otro (especificar)*
5. *NS/NC*

33. En caso de que cuenten con más de una alternativa para el trabajo doméstico, ¿Cuál es la que le dedicó más horas?

1. *La misma persona que realiza las tareas de cuidado de niños*
2. *Otra persona, quien no recibe pago*
3. *Otra persona, quien recibe pago*
4. *Otro (especificar)*
5. *Ns/Nc*

Actitudes de género

Fuente: Pulerwitz, Julie, Barker, Gary. Measuring Equitable Gender Norms for HIV/STI and Violence Prevention with Young Men: Development of the GEM Scale. Under review. Las opciones de respuesta son: De acuerdo (1), Parcialmente de acuerdo (2) y en desacuerdo (3)

34. A continuación, te preguntaremos sobre tus opiniones y prácticas sobre cuestiones sociales y prácticas cotidianas para conocer cómo se estructuran las tareas de los/las empleados/as del GCABA.

		De Acuerdo	*Parcialmente de acuerdo*	*En desacuerdo*	*NS/NC*
1	El papel más importante de las mujeres es cuidar de su casa y cocinar para su familia.				
2	Cambiar pañales, bañar y alimentar a un hijo/a son responsabilidades de la madre.				
3	Es responsabilidad de una mujer evitar el embarazo.				
4	Un varón debe tener la última palabra sobre las decisiones en su casa.				
5	Si alguien me insultara, defendería mi nombre hasta con la fuerza si fuera necesario.				
6	Una pareja debe decidir en conjunto si quieren tener hijos.				
7	Si una mujer queda embarazada, el hijo es responsabilidad de los dos padres.				
8	Es importante que el padre se involucre en la vida de sus hijos, aunque se haya separado de la madre.				
9	Un hombre y una mujer deben decidir juntos qué anticonceptivos van a usar.				
10	Para un hombre es importante tener un amigo con quien pueda hablar de sus problemas.				

Tareas cotidianas del hogar

Fuente: *International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) - SECTION FIVE: Relations at home questions*

Esta sección te preguntará sobre tu vida actual y la relación que tenés con varias personas en tu hogar y en tu comunidad. (Condicional a pregunta 6: ¿Convivis con tu pareja?)

35. ¿Cómo se dividen las siguientes tareas domésticas en tu hogar?

		Yo hago todo	General mente lo hago yo	Lo dividimos en partes iguales o lo hacemos juntos	General mente mi pareja	Mi pareja hace todo	Lo hace un tercero	NS/ NC
1.	Lavar ropa	1	2	3	4	5	6	99
2.	Reparaciones en la casa	1	2	3	4	5	6	99
3.	Comprar comida	1	2	3	4	5	6	99
4.	Limpiar la casa	1	2	3	4	5	6	99
5.	Limpiar el baño	1	2	3	4	5	6	99
6.	Preparar comida	1	2	3	4	5	6	99
7.	Pagar las cuentas	1	2	3	4	5	6	99

Tareas de cuidado

Fuente: *International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) - SECTION SEVEN: Parenting and men's relationships with their children*

36. ¿Cómo se dividen las siguientes tareas relacionadas al cuidado de los/las niños/as en tu hogar?

		Siempre yo	General mente yo	En partes iguales o juntos	General mente mi pareja	Siempre mi pareja	Lo hace un tercer o	NS/NC
1.	Cuidado diario del/la niño/a	1	2	3	4	5	6	99
2.	Cuidado del/la niño/a en el hogar cuando se enferma	1	2	3	4	5	6	99

3.	Buscar y llevar al/la niño/a de la escuela, de la guardería o donde pase el día	1	2	3	4	5	6	99
4.	Buscar o llevar al/la niño/a de actividades recreativas	1	2	3	4	5	6	99
5.	Llevar al/la niño/a a los chequeos médicos/ vacunación							

37. Tareas de cuidado

		Raramente o nunca	Cada tanto	Varias veces por semana	Todos los días	NS/NC
6.	¿Cada cuánto jugás con tus niños/as en la casa?	1	2	3	4	99
7.	¿Cada cuánto preparás o te encargás de la comida para tus niños/as?	1	2	3	4	99
8.	¿Cada cuánto cambiás pañales o cambiás de ropa a tus niños/as?	1	2	3	4	99
9.	¿Cada cuánto bañás a tus niños/as?	1	2	3	4	99

38. Si tenés o convivis con niños/as de 4 años o más en el hogar

		Raramente o nunca	Cada tanto	Varias veces por semana	Todos los días	NS/NC
10	¿Cada cuánto colaborás con la tarea escolar?	1	2	3	4	99
11	¿Cada cuánto compartís actividades, como ejercicio, conversaciones o tiempo juntos/as?	1	2	3	4	99

Satisfacción con su pareja

Fuente: *Funk, J. L., & Rogge, R. D. (2007). Testing the ruler with item response theory: Increasing precision of measurement for relationship satisfaction with the Couples Satisfaction Index. Journal of Family Psychology, 21(4), 572-583.*

39. Contestar esta pregunta en el caso de estar en pareja con el padre o madre de tu hijo/a

		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Ns/NC

1.	Por favor indicá tu grado de satisfacción general con tu pareja.	1	2	3	4	99

40. *La mayoría de las personas tienen desacuerdos en sus relaciones. Indicá a continuación el alcance aproximado del acuerdo o desacuerdo entre vos y tu pareja para cada elemento en la siguiente lista.*

		Siempre de acuerdo	Casi siempre de acuerdo	A veces en desacuerdo	Frecuentemente en desacuerdo	Casi siempre en desacuerdo	Siempre en desacuerdo	NS/NC
1	División de tareas en el hogar y en el cuidado[14]	5	4	3	2	1	0	
2	Toma de decisiones importantes	5	4	3	2	1	0	

Ingreso

41. Aparte de tu trabajo para el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires ¿Tenés otro empleo o actividad que genere[C1] ingresos?

1. *Si*
2. *No*
3. *No sabe/ No contesta*

42. ¿Podrías indicar en cuál de estos tramos se ubica el ingreso total bruto mensual de tu hogar?

Incluí ingresos provenientes del trabajo, jubilaciones, rentas, seguros de desempleo, becas, cuotas de alimentos, etc.

1. *Hasta $30.000*
2. *$30.001 a $60.000*
3. *$60.001 a $100.000*
4. *$100.001 y más*
5. *Ns/NC*

[14] Basado en pregunta D24-g de Exploratory Study of Decision-Making in Low-Income Couples de Mathematica

43. Al momento del nacimiento de tu hijo/a nacido/a entre el 2017-2018, ¿Quién era el mayor aportante a la economía familiar?

1. *Yo principalmente*
2. *Aproximadamente igual*
3. *Mi pareja principalmente*

2. Tablas de información

- Información de la encuesta

Género			
Genero	Freq.	Percent	Cum.
Varón	107	96,4	100
Mujer	1	0,9	0,9
No sabe/No contesta	3	2,7	3,6
Total	111	100	

Distribución según escalafón		
Escalafon_GCABA	Freq.	Percent
Carrera de Enfermería y Especialidade..	8	7.21
Carrera profesional hospitalaria	13	11.71
Docente	19	17.12
Planta Permanente / Planta transitori..	57	51.35
Régimen gerencial	8	7.21
Otro (por favor especifique)	6	5.41
Total	111	100.00

Frecuencia de cantidad de personas con las que convive		
	Freq.	Percent
0	1	0.92
1	2	1.83
2	43	39.45
3	40	36.70
4	16	14.68
5	5	4.59
6	1	0.92

32	1	0.92
Total	109	100.00

Convive con la pareja con la que tuvo el hijo/a?		
	Freq.	Percent
Si	100	91,74
No	7	6,42
No aplica/ No responde	2	1,83
Total	109	100

Convive con el hijo nacido entre jun 17 y jul 18			
Convive_hijo	Freq.	Percent	Cum.
No	2	1,83	1,83
Si	103	94,5	96,33
Tenencia compartida	4	3,67	100
Total	109	100	

Tenés otros hijos?			
Otros_hijos	Freq.	Percent	Cum.
No	60	55,05	55,05
Si	49	44,95	100
Total	109	100	

Tu pareja trabaja para el GCABA?		
Pareja_enGCABA	Freq.	Percent
No	58	71,6
Si	22	27,16
No sabe/No Contesta	1	1,23
Total	81	100

Si la pareja trabaja en GCABA: Escalafón en donde trabaja pareja			
Pareja_Escalafon	Freq.	Percent	Cum.
Carrera de Enfermería y Especialidade..	3	13,64	13,64
Carrera profesional hospitalaria	2	9,09	22,73

Docente	5	22,73	45,45
Planta Permanente / Planta transitori..	7	31,82	95,45
Régimen gerencial	1	4,55	100
Otro (por favor especificar)	4	18,18	63,64
Total	22	100	

Cantidad de horas que trabaja la pareja

Pareja_horas_semana	Freq	Percent	Cum.
No sabe/ No contesta	4	4.94	4.94
Tiempo completo (más de 35 horas semana)	51	62.96	67.90
Tiempo parcial (menos de 35 horas semana)	26	32.10	100.00
Total	81	100.00	

Tenes otro trabajo?

OTRO_TRABAJO	Freq.	Percent
Si	29	33,72
No	38	44,19
No sabe/ No contesta	19	22,09
Total	86	100

Ingreso total familiar

INGRESO	Freq.	Percent
Hasta $30.000	13	15.12
$30.001 a $60.000	31	36.05
$60.001 a $100.000	23	26.74
$100.001 y más	10	11.63
No sabe/No contesta	9	10.47
Total	86	100.00

Quién es el mayor aportante de ingresos en la familia?

MAYOR_APORTANTE	Freq.	Percent
Yo principalmente	40	46,51
Aproximadamente igual	30	34,88
Mi pareja principalmente	13	15,12
No sabe/ No contesta	3	3,49

Total	86	100

Frecuencia de licencia y promedio de días por tipo de licencias

Licencia	Cantidad	Promedio de días
Nacimiento con goce de sueldo	61	73,4
Nacimiento extensión sin goce	15	102,0
Vacaciones con goce de sueldo	19	20,5
Enfermdad de familiar con goce	4	12,0
Otras con goce de sueldo	5	46
Otras sin goce de sueldo	2	105

Pareja postlicencia

Pareja_postlic	Freq.	Percent	Cum.
No volvió a trabajar	2	3,13	3,13
Volvió a trabajar con reducción de la..	34	53,13	56,26
Volvió a trabajar con la misma dedica..	26	40,63	96,89
Otra (por favor especificar)	2	3,13	100
Total	64	100	

Además de la licencia por nacimiento de hijo/a, ¿te tomaste algún otro tipo de licencia durante el primer año de tu hijo/a para extender el tiempo disponible?

L_NG_Otra_lic	Freq.	Percent
Sí	40	42.55
No	53	56.38
No sabe/No contesta	1	1.06
Total	94	100.00

¿La licencia disponible cuando tuviste un/a hijo/a afectó tu satisfacción por el trabajo?

	Freq.	Percent	Cum.
Positivamente	19	20,65	20,65
No me afectó	57	61,96	82,61
Negativamente	10	10,87	93,48
No sabe/No contesta	6	6,52	100
Total	92	100	

ALTERNATIVAS DE CUIDADO			
¿En tu hogar participó alguna otra persona para cuidar a los niños menores de 14 años del hogar?			
CUIDADO	Freq.	Percent	Cum.
Si	56	60,87	60,87
No	35	38,04	98,91
No sabe/No contesta/ No aplica	1	1,09	100
Total	92	100	

Cuàl fue la alternativa de cuidado principal			
CUIDADO_Ppal	Freq.	Percent	Cum.
Familiares que no recibe pago	25	45.45	45.45
Jardín de infantes / guardería no paga	6	10.91	56.36
Jardín de infantes / guardería paga	9	16.36	72.73
Otro (especificar)	5	9.09	81.82
Una persona (familiar o no familiar) ..	10	18.18	100.00
Total	55	100.00	

División de tareas de cuidado							
	Siempre yo	Generalmente yo	En partes iguales o juntos	Generalmente mi pareja	Siempre mi pareja	Lo hace un tercero	No sabe/No contesta
Cuidado Diario	2,3	2,3	64,37	24,14	3,45	1,15	2,3
Cuidado cuando se enferma	3,45	6,9	58,62	22,99	5,75	1,15	1,15

Traslado a escuela/lugar de cuidado	6,9	6,9	56,32	11,49	6,9	1,15	10,34
Traslado a actividades	2,3	11,49	66,67	13,79	1,15	0	4,6
Traslado a médicos	2,3	2,3	64,37	26,44	3,45	0	1,15

Frecuencia de actividades con hijas/as					
	Todos los días	Varias veces por semana	Cada tanto	Raramente o nunca	No sabe/No contesta
¿Cada cuánto jugás con tus niños/as en la casa?	73,56	18,39	6,9	0	1,15
¿Cada cuánto preparás o te encargás de la comida para tus niños/as?	57,47	26,44	13,79	1,15	1,15
¿Cada cuánto cambiás pañales o cambiás de ropa a tus niños/as?	70,11	19,54	8,05	0	2,3
¿Cada cuánto bañás a tus niños/as?	44,83	35,63	17,24	1,15	1,15

Test de significancia sobre media de horas trabajadas según satisfacción con tiempo disponible.

```
Two-sample t test with unequal variances

   Group |     Obs        Mean    Std. Err.   Std. Dev.   [95% Conf. Interval]
---------+--------------------------------------------------------------------
      No |      39    35.20513    2.383926    14.88761    30.37912    40.03113
      Si |      37    29.43243    1.900901    11.56273    25.57723    33.28764
---------+--------------------------------------------------------------------
combined |      76    32.39474    1.559811    13.59812    29.28743    35.50204
---------+--------------------------------------------------------------------
    diff |            5.772696    3.049021               -.3064781    11.85187
------------------------------------------------------------------------------
    diff = mean(No) - mean(Si)                                    t =   1.8933
Ho: diff = 0                     Satterthwaite's degrees of freedom =  71.2712

    Ha: diff < 0                 Ha: diff != 0                 Ha: diff > 0
 Pr(T < t) = 0.9688         Pr(|T| > |t|) = 0.0624          Pr(T > t) = 0.0312
```

Contratación de trabajo doméstico por ingreso

tab TDOMESTICO INGRESO,
col

TDOMESTICO	Hasta $30.000	$30.001 a $60.000	$60.001 a $100.000	$100.000 y más	NS/NC	Total
Si	3	7	8	6	4	28
	23.08	22.58	34.78	60.00	44.44	32.56
No	9	24	14	4	5	56
	69.23	77.42	60.87	40.00	55.56	65.12
No sabe/No contesta	1	0	1	0	0	2
	7.69	0.00	4.35	0.00	0.00	2.33
Total	13	31	23	10	9	86
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

3. Bibliografía

Aassve, Arnstein; Fuochi, Giulia and Letizia Mencarini. 2014. Economic Dependency, and Gender Ideology Across Europe. *Journal of Family Issues* 2014 35.

Allen, Tammy and Russell, Joyce E. A. 1999. Parental Leave of Absence: Some not so Friendly implications. Journal of Applied Social Psychology.

Arredondo, Ana Espinola y Mondal, Sunita. 2008. The effect of parental leave on female employment: evidence from state policies. Working Papers from School of Economic Sciences, Washington State University.

Baum, C. L., & Ruhm, C. J. 2016. The Effects of Paid Family Leave in California on Labor Market Outcomes. Journal of Policy Analysis and Management, 35(2), 333–356. doi:10.1002/pam.21894

Beccaria, L. A., Maurizio, R. D. L., & Vázquez, G. (2017). El estancamiento de la tasa de participación económica femenina en Argentina en los 2000. Desarrollo económico - revista de ciencias sociales, vol. 57, Nº 221. Buenos Aires.

Berger, L. M., & Waldfogel, J. 2004. Maternity leave and the employment of new mothers in the United States. Journal of Population Economics, 17(2), 331–349.doi:10.1007/s00148-003-0159-9

CEPAL. 2016. Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. Santiago de Chile: CEPAL.

Cools, Fiva, Kirkebøe. 2015. Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents. Scand. J. of Economics 117(3), 801–828, 2015. DOI: 10.1111/sjoe.12113

Dahl, Gordon B., Katrine V. Løken, Magne Mogstad, y Kari Vea Salvanes. 2016. «*What is the case for paid maternity leave?*» *Review of Economics and Statistics* 98 (4): 655-70.

Díaz Langou, G. y Caro Sachetti, F. Octubre de 2017. Más días para cuidar: Una propuesta para modificar el régimen de licencias desde la equidad. Documento de Políticas Públicas / Recomendación Nº193. Buenos Aires: CIPPEC.

Duvander, Ann-Zofie and Johansson, Mats. 2012. What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?. Journal of European Social Policy 2012 22: 319.

Ekberg, John, Eriksson, Rickard and Friebel, Guido. 2012. Parental leave — A policy evaluation of the Swedish "Daddy-Month" reform. Journal of Public Economics.

Ellingstaeter, A. L. 1999. Dual Breadwinners between State and Market. En Rosemary Crompton (Edit.), *Restructuring gender relations and employment. The Decline of the Male Breadwinner.* Oxford, Nueva York: Oxford University Press.

England, P. 2010. The Gender Revolution: Uneven and Stalled. *Gender and Society, Vol. 24, Issue 2, 149-166.* Recuperado el 12 de septiembre de http://www.jstor.org/stable/27809263

Evertsson, Marie. 2013. Sharing Housework and Child Care in Sweden Cross-sectional and longitudinal analyses of gender ideology and unpaid work. Domestic Gender Equality and Modern Family Patterns Working Paper Series EQUAL WP 04

Fahlén, Susanne. 2016. Equality at home – A question of career? Housework, norms, and policies in a European comparative perspective. DEMOGRAPHIC RESEARCH. VOLUME 35, ARTICLE 48, PAGES 1411–1440.

Farré, Lídia and González, Libertad. 2019. Does paternity leave reduce fertility. Journal of Public Economics 172 52–66.

Fiva, Jon H., Kirkebøen, Lars J. and Cools, Sara. 2015. Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents. *Scand. J. of Economics 117(3)*, 801–828, 2015

Funk, J. L., & Rogge, R. D. 2007. Testing the ruler with item response theory: Increasing precision of measurement for relationship satisfaction with the Couples Satisfaction Index. *Journal of Family Psychology, 21(4), 572-583.*

Gasparini, Leonardo, y M. Marchioni. 2015. *Bridging gender gaps*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.

Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires [GCBA] (2018). Un nuevo modelo de cuidado en la Ciudad. Reforma del esquema de licencias por nacimiento y adopción en el Gobierno de la Ciudad. (Presentación)

Goldin, C. 2006. The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American economic review*, *96*(2), 1-21.

Han, Wen-Jui; Ruhm, Christopher Y Waldfogel, Jane. 2007. Parental Leave Policies And Parents' Employment And Leave-Taking. Working Paper 13697. National Bureau Of Economic Research.

Hofferth, Sandra L. and Curtin, Sally C. 2003. The Impact of Parental Leave on Maternal Return to Work after Childbirth in the United States. OECD Social, Employment And Migration Working Papers.

INDEC-EAHU. 2013. Módulo sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo en Encuesta Anual de Hogares Urbanos 2013. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos.

International Men and Gender Equality Survey (IMAGES)

Johansson, Elly-Ann. 2010. The effect of own and spousal parental leave on earnings. IFAU Institute For Labour Market Policy Evaluation. Working Paper.

Jónsson, Ari Klængur. 2016. The effects of the parental leave reform and the economic crisis on childbearing behavior in Iceland at the dawn of a new millennium. A project funded by European Union's Seventh Framework Programme under grant agreement no. 320116.

Kleven, Henrik; Landais, Camille ; Posch, Johanna; Steinhauer, Andreas and Zweimüller, Josef. 2019. Child Penalties Across Countries: Evidence And Explanations. Working Paper 25524, http://www.nber.org/papers/w25524. National Bureau Of Economic Research.

Kleven, Henrik; Landais, Camille and Søgaard, Jakob Egholt. 2018. Children And Gender Inequality: Evidence From Denmark. Working Paper 24219. National Bureau Of Economic Research.

Kluve, Jochen and Tamm, Marcus. 2009. Now Daddy's Changing Diapers and Mommy's Making Her Career. Evaluating a Generous Parental Leave Regulation Using a Natural Experiment. RUHR Economic Papers.

Latinobarómetro. Análisis on line. En : http://www.latinobarometro.org/latOnline.jsp

Lister, R. 1997. *Citizenship: feminist Perspectives.* Houndmills, Basingstoke: Macmillan.

Morrison, A.; Albertos, C.; Bustelo, M.; Suaya, A; Tejerina, V; Raygada, G.; Uribe, L.; Martin, C. y Rosa, V. 2017. Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad, 2017. Banco Interamericano de Desarrollo.

Nix, Emily and Eckhoff Andresen, Martin. 2019. "What Causes the Child Penalty? Evidence from Same Sex Couples and Policy Reforms," Discussion Papers 902, Statistics Norway, Research Department.

Olivetti, Petrongolo. 2017. The Economic Consequences Of Family Policies: Lessons From A Century Of Legislation In High-Income Countries. Working Paper 23051. http://www.nber.org/papers/w23051. National Bureau Of Economic Research.

Pulerwitz, J., & Barker, G. (2007). Measuring Attitudes toward Gender Norms among Young Men in Brazil. Men and Masculinities, 10(3), 322–338. doi:10.1177/1097184x0629877

Rodriguez Enriquez, Corina; Lorenzetti, Andrea; Arriola, María Teresa; Díaz, José Luis; Roldán, Daniela; Passamonti; Sergio; Platzer, Emilio y Ava, Marianela. 2017. Encuesta sobre Uso del Tiempo en la Ciudad de Buenos Aires 2016. Objetivos, marco conceptual y aspectos metodológicos. Dirección General de Estadísticas y Censos. Ministerio de Hacienda del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Ruhm, Christopher J. 1996. The Economic Consequences Of Parental Leave Mandates: Lessons From Europe. NBER Working Paper 5688 National Bureau Of Economic Research.

Ruhm, Christopher J. and Teague, Jackqueline L. 1995. Parental Leave Policy in Europe and North America. NBER Working paper Series.

Seward, Rudy Ray, Yeatts, Dale E. and Zottarelli, Lisa K. 2016. Parental Leave And Father Involvement In Child Care: Sweden And The United States. Journal Of Comparative Family Studies, Vol. 33, No. 3, Theoretical and Methodological Issues In Cross-Cultural Families (Summer 2002), pp. 387-399.

Tamm, Marcus. 2012. The Impact of a Large Parental Leave Benefit Reform on the Timing of Birth around the Day of Implementation. Oxford Bulletin Of Economics And Statistics, 2012.

The Global Gender Gap Report 2018. 2018. World Economic Forum. En https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/.

Thévenon, Olivier, y Anne Solaz. 2013. «*Labour market effects of parental leave policies in OECD countries*»

van Belle, Janna. 2016. Paternity and parental leave policies across the European Union. RAND Europe.