

Guía de buenas prácticas en conciliación y corresponsabilidad

Lineamientos para la
implementación de licencias



Argentina unida



Guía de buenas prácticas en conciliación y corresponsabilidad y lineamientos para la implementación de licencias

Introducción

Acerca del trabajo de cuidado: el derecho a cuidar y a recibir cuidados y el régimen de licencias

El presente documento tiene como objetivo delinear algunas pautas y lineamientos para pensar dentro del Ministerio de Obras Públicas de Nación tanto en las áreas centrales, como en los organismos descentralizados, entes y empresas, una política tendiente a reducir la brecha de género en el trabajo. Asimismo, tiene como objetivo específico, ser de utilidad como material de consulta y como insumo práctico para las futuras acciones que tengan en miras la conciliación y corresponsabilidad

Los trabajos de cuidado recaen, en su gran mayoría, sobre las mujeres. La conquista del espacio público por parte de las mujeres en virtud de su incorporación en el ámbito del trabajo remunerado no fue acompañada por una transformación en el ámbito privado, más específicamente, en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado. La división sexual del trabajo -que refiere al tiempo dedicado al trabajo no remunerado (cuidado de niños, personas dependientes y trabajo doméstico) por parte de las mujeres frente al tiempo completo dedicado al trabajo remunerado por parte de los varones- no ha tenido un impacto tan importante en cuanto a que los varones no se han implicado en el ámbito doméstico del mismo modo que las mujeres, multiplicándose la carga para ellas.

En el marco de estas transformaciones sociales, las medidas de conciliación y corresponsabilidad recobran especial importancia para mejorar la calidad de vida de las personas y, en particular, las trayectorias laborales de las mujeres desde su incorporación, permanencia, hasta su retiro.

La **corresponsabilidad** es un concepto ligado a promover la responsabilidad igualitaria entre los géneros entre el trabajo productivo como en el reproductivo con el fin de lograr la igualdad entre varones y mujeres en la distribución del trabajo de cuidado, abandonando la histórica distribución basada en un claro sesgo de género. Mientras que la conciliación está relacionada con la posibilidad de articular la vida personal, laboral y familiar.

Para hacer frente a esta desigualdad, es necesario el diseño de prácticas con foco en revertir las tensiones existentes entre el ámbito laboral, familiar y el personal. **El derecho a cuidar y a recibir cuidados** cuenta con una herramienta importante para ser garantizado: el régimen de licencias. Las licencias laborales son herramientas importantes a la hora de cuestionar el género en las tareas de cuidados, contribuir a la conciliación familiar y laboral y plantear la corresponsabilidad de las mismas, no sólo al interior de las familias sino también frente al Estado y todos los actores sociales. Esta herramienta permite una reducción de la brecha salarial y mayor autonomía económica de las mujeres. La inclusión de un régimen de licencias pagas impacta en forma positiva respecto a la participación femenina laboral y su permanencia en los trabajos.

Para planificar un régimen de licencias es necesario que se tengan en cuenta tres factores: que sea universal, que reconozca una distribución equitativa de los cuidados y contemple las diversidades de las composiciones familiares.



A los fines de que las medidas promuevan una igualdad efectiva entre mujeres y varones, estas no pueden estar dirigidas únicamente a las mujeres o hacia un modelo tradicional de familia. En cambio, deben ser extensibles a todos los trabajadores, tengan o no responsabilidades familiares o estén a cargo de personas dependientes. Esto implica que, más allá del género, la persona trabajadora pueda disponer de tiempo tanto para el trabajo remunerado como para el trabajo no remunerado (personal y doméstico). De otro modo, una medida maternalista recrudescer la carga social de que las tareas de cuidado deben recaer sólo sobre las mujeres y afecta la necesidad de promover la responsabilidad compartida de los cuidados.

En Argentina podemos agrupar los regímenes de licencias en dos grupos: uno de ellos es el que rige para el ámbito privado y otro para el ámbito público, aunque en cada grupo existen diversidad de disposiciones. Las leyes regulatorias de las licencias operan como pisos de derechos, pudiendo luego, ser ampliados por convenios colectivos.

En relación al empleo público nacional, las licencias están contempladas en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto 214/2006). El convenio estipula cien (100) días por maternidad y cinco (5) para padres. Regula una extensión de diez (diez) días corridos para el caso de parto múltiple y licencia por adopción haciendo una distinción entre la madre y el padre en cuanto a la extensión de días.

Por su parte, la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, que rige para el sector privado, contiene disposiciones respecto a las licencias. En su capítulo II regula las licencias especiales, entre las que se encuentran: por nacimiento de hija, hijo, hije, matrimonio, fallecimiento del cónyuge - o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio-, de hija, hijo, hije o de madres o padres, fallecimiento de hermana, hermano, hermane y para rendir examen en la enseñanza media o universitaria. Respecto a la protección para el proceso de gestación, se dispone la prohibición de trabajo del personal con capacidad de gestar durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Respecto a la persona no gestante, por nacimiento le corresponden dos (2) días.

Esta Ley contempla una licencia de noventa (90) días para personas gestantes en caso de embarazo y sólo 2 días para la persona no gestante por nacimiento de su hije. No contempla la diversidad de las conformaciones de las familias ni licencias familiares. Es decir, que no garantiza los derechos de las familias LGBTI+ ni la monomaternalidad o monoparentalidad y tampoco refiere a los casos de nacimientos múltiples, adopción o nacimientos de hijas, hijos, hijes con discapacidad. En cuanto a las medidas que posibiliten la conciliación, prescribe la posibilidad de que las personas que están lactando dispongan de dos descansos de media hora o un descanso de una hora por día hasta que el año de nacimiento.

Las disposiciones nacionales en relación al régimen de licencias refieren pisos bajos respecto a garantizar la conciliación y corresponsabilidad. Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo recomienda un mínimo de 18 semanas (126 días) de licencias por nacimiento. Este documento recoge las contribuciones de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado, que reúne a 15 organismos del Poder Ejecutivo Nacional –entre los que se encuentra el Ministerio de Obras Públicas- que aporta a una organización social del cuidado más justa, que conlleve una mejor redistribución de tareas de cuidados, así como mejor redistribución entre los géneros, y que aporten a reconocer el cuidado como una necesidad, como un trabajo y como un derecho.

El propósito de este documento es orientar para la incorporación de nuevas prácticas en el ámbito del Ministerio de Obras Públicas de Nación, que promuevan una distribución más justa de los cuidados y permitan compatibilizar el desarrollo laboral y profesional con el personal y las responsabilidades de cuidados desde la perspectiva de género y diversidad.



Beneficios de incorporar políticas de conciliación y corresponsabilidad

- ✓ Impactan en la reducción de las brechas de género.
- ✓ Aumentan la participación laboral femenina.
- ✓ Contribuyen a la corresponsabilidad de las tareas de cuidado.
- ✓ Impactan en la reducción del desempleo femenino.
- ✓ Contribuyen al aumento del número de mujeres en puestos de dirección.
- ✓ Ayudan a atraer personal altamente calificado.
- ✓ Permiten la retención del talento formado¹.
- ✓ Reducen el ausentismo y la rotación del personal.
- ✓ Mejoran el clima laboral.
- ✓ Trabajadores y trabajadoras motivadas, por lo que aumenta la productividad.
- ✓ Las empresas son reconocidas al promover valores y prácticas deseables.

Buenas prácticas con relación a la conciliación y corresponsabilidad

- ✓ Campañas gráficas de promoción de varones y mujeres en las tareas de cuidado de dependientes o tareas domésticas en el hogar y de familias diversas².
- ✓ Revisión de materiales, reglamentaciones o documentos internos y externos para evitar los sesgos de género en la trasmisión de información.
- ✓ Medidas inclusivas de la diversidad sexual. Ej.: reglamentos de no discriminación
- ✓ Acciones asociadas a promover la corresponsabilidad.

¹ La empresa Xerox del Reino Unido consideró que la política de flexibilidad de la maternidad ahorra a la empresa un millón de libras en cinco años al evitar la fuga de talentos y, por ende, los costos de los procesos de selección.

² Ejemplo, en Obras Sanitarias del Estado de Uruguay realizaron una campaña que consistió en colocar un texto con el compromiso de corresponsabilidad al dorso de los recibos de sueldo.



Otras buenas prácticas

- ✓ Horario flexible de entrada y/o salida³
- ✓ Vacaciones flexibles
- ✓ Videoconferencias
- ✓ Formación online
- ✓ Medidas soft landing al regreso de las licencias⁴
- ✓ Reintegros de gastos por guardería o cuidado a domicilio⁵
- ✓ Servicios de cuidados a domicilio⁶
- ✓ En el teletrabajo: protocolos de derecho a la desconexión, trabajo por objetivos.
- ✓ Tareas organizadas por turnos
- ✓ Tareas organizadas por objetivos⁷
- ✓ Semana laboral comprimida: trabajo más horas por día que en una jornada laboral típica, con el fin de tener un día libre adicional por semana
- ✓ Convenios con escuelas y clubes deportivos cercanos al lugar de trabajo
- ✓ Centros de cuidado y desarrollo infantil que funcionan en el lugar de trabajo⁸
- ✓ Lactarios en los lugares de trabajo
- ✓ Banco de horas⁹
- ✓ Día o tarde libre de cumpleaños¹⁰
- ✓ Actividades en vacaciones para niños¹¹

³ Laboratorio Pfizer de Costa Rica: modalidades de horarios flexibles de trabajo con jornadas extensas de lunes a jueves y medio día los viernes. IBM cuenta con el programa Work Life Balance que establece modalidades de trabajo flexible tales como la semana laboral comprimida, agenda individual personalizada, jornada part-time y trabajo compartido (consiste en compartir una función de manera part-time con otra persona que trabaja en el mismo régimen)

Repsol España cuenta con reducciones de jornada por razones familiares, hasta la edad de 12 años del hijo menor, flexibilidad horaria de dos horas en la entrada, posibilidad de disminución del tiempo de comida para posibilitar la anticipación del horario de salida y cómputo mensual de jornada. Fuente: <https://prevencontrol.com/prevenblog/buenas-practicas-conciliacion-caso-repsol/>

Los trabajadores de HP Chile tienen la posibilidad de optar a tres jornadas distintas de trabajo durante el año. Pueden ingresar a las 8:00, 8:30 o a las nueve de la mañana y retirarse a las 18:00, 18:30 o 19:00 horas de lunes a jueves. Los viernes todo el personal sale a las cuatro de la tarde. Se les denomina los viernes comprimidos y tienen el objetivo de que los empleados puedan destinar esa tarde a la vida personal. Entre los beneficios relativos a la flexibilidad, la opción de elegir los horarios de entrada y salida es la más utilizada por los empleados.

En P&G los trabajadores de sexo masculino con hijos recién nacidos cuentan con la posibilidad de reducir la jornada laboral durante el primer mes de vida.

Relevamiento de la situación actual sobre licencias en virtud de los CCT y acuerdos en organismos y Ministerio de Obras Públicas. Análisis.

Las **licencias para la persona gestante por nacimiento** varían de 90 a 120 días: cinco contemplan 90 días, seis 100 días (CCT 214/06), y uno con 120 días. El CCT de AYSA extiende las licencias a 120 días en caso de nacimientos múltiples, nacimiento de hija/o con discapacidad o con grave afección de salud y para el caso de familia monoparental, y el de DNV cuenta con 120 días, que se extiende a 30 días más por cada hijo/a en caso de nacimiento múltiple. En DNV OCCOVI y APLA se contempla la licencia por nacimiento de hijo/a con Síndrome de Down (Ley 24716): 6 meses desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad. AySA, además, contempla para las personas gestantes, no gestantes y adoptantes la posibilidad de reducción y readecuación progresiva de la jornada laboral durante los siguientes 60 días a su reincorporación luego de la licencia por nacimiento/adopción. A tal efecto y durante dicho lapso de 60 días, la persona trabajadora tendrá el derecho a optar por: trabajar con jornada reducida, aplicándose una reducción proporcional del salario o 4 bien acceder a la modalidad de “teletrabajo” percibiendo el cien por ciento de sus haberes. Para acceder a este beneficio se deberá contar con una antigüedad mínima de un año.

En relación a las **licencias por nacimiento para la persona no gestante**, las mismas varían entre 5 y 30 días. AySA y CVSA contemplan las licencias más altas en relación a los días otorgados, mientras que DNV (CCT 827/06 “E”) y DNV OCCOVI las más bajas. El CCT 214/06 prescribe 15 días y el resto 10 días. En AySA y CVSA, además, se añaden 30 días más en caso de familias monoparental, nacimiento o adopción múltiples, hija, hijo, hije con discapacidad o problema de salud.

⁴ Unilever, Natura, Walmart, Avon y grupo Banco Nación cuentan con medidas de soft landing.

En Endesa Chile: Reintegro gradual. Una vez que finaliza el período legal de descanso posnatal, las trabajadoras pueden modificar su contrato de trabajo para reintegrarse a su cargo gradualmente.

En la empresa HP se dispone que, terminados los 84 días de permiso legal, la persona gestante pueda trabajar el primer mes desde su casa; el segundo mes tiene media jornada y el tercero cuenta con tres horas para salir a almorzar. A partir de ese mes y hasta los dos años de nacido su hijo tiene derecho a salir media hora antes del horario establecido

Banco Security: El primer mes desde su reintegro el horario de trabajo para la persona gestante es hasta las 14:00; el segundo mes hasta las 16:00 y en el tercero se recupera la jornada normal de trabajo hasta las 18:21 horas.

⁵ ACU 624/2013 “E” de la Asociación bancaria con Banco Central de la República Argentina. Se otorga Compensación por gastos de guardería, jardín de infantes y preescolar, o por cuidado del niño a domicilio.

⁶ Sala cuna especial. Consiste en un servicio domiciliario para la atención de hijos/as de funcionarios/as con problemas de salud, hasta los dos años Banco Santander – Chile Fuente: Memoria de Sostenibilidad 2010 (Banco Santander, Chile) disponible en: http://www.santander.cl/contenidos/info_corporativa/Resp_social/pdf/memoria_sostenibilidad_2010.pdf

⁷ Banco Security la jornada laboral la distribuye cada empleado de acuerdo a sus propias metas. En la práctica, lo que predomina es la cultura del “Beneficio hecho a la medida”. Por ejemplo, una persona que ha tenido una carga de trabajo fuerte es probable que sea compensada con algún día libre y otra que tiene un hijo enfermo, con permisos especiales.

⁸ IBM – centro de cuidado infantil y espacio educativo para niños/as adaptado a las necesidades de los trabajadores/as de la empresa.

⁹ Banco Security: otorga a los trabajadores “24 horas para algo importante”, de las que puede disponer libremente.

¹⁰ El Banco Provincia otorga el día libre para los cumpleaños. En P&G se le otorga el día libre a los cumpleaños y si cae en día feriado o fin de semana se pasa al día hábil posterior.

¹¹ Novartis México dispone de un programa denominado Novartis Kids, que consiste en un programa de verano para hijos/as de trabajadores/as de la empresa.



Las **licencias por nacimiento de nieta/o** sólo están contempladas en los Convenios Colectivos de DNV.

Las **franquicias horarias por lactancia** hasta el año del nacimiento varían entre una y dos horas diarias, encontrándose APLA, AySA, DNV, ENOHSA y ERAS en el primer grupo, mientras que CVSA, DNV OCCOVI y los organismos que adhieren al CCT 214/06 (MOP, ACUMAR, INA, INPRES, ORSEP y TTN) se encuentran en el segundo grupo.

Respecto a las **guardas con fines de adopción** sólo APLA, DNV y ERAS disponen una distinción entre madres trabajadoras y padres trabajadoras con una diferencia de días considerable. APLA y ERAS contemplan 10 días para el padre y 60 para la madre y DNV 5 días para el padre y 100 para la madre. ACUMAR, DNV OCCOVI, INA, INPRES, MOP, ORSEP y TTN contemplan los mismos días de estas licencias que las dispuestas para la persona gestante (En caso que ambos adoptantes trabajen bajo convenio 214/06 en cualquier organismo, podrán alternar entre ellos el uso de los 100 días de la manera que les resulte conveniente). Tanto ENOHSA como AySA cuentan con 60 días y, este último, contempla 30 días más en caso de familia monoparental, nacimiento o adopción múltiples, hija, hijo, hije con discapacidad o problema de salud.

El límite de edad para la licencia por adopción sólo está dispuesto en los CCT de APLA, ENOHSA y ERAS.

Por su parte, AySA cuenta con el Proyecto "Nutriendo el Futuro" para el asesoramiento sobre crianza, acompañamiento a la lactancia, cuidados del recién nacido o de la recién nacida y de hijos, hijes, hijas adoptadas.

Para la **atención de hijas, hijos, hijes menores en caso de fallecimiento de progenitor/a o tutor/a** el CCT 214/06 prescribe 30 días. Tanto DNV como DNV OCCOVI contemplan esa misma cantidad de días. En el resto de los CCT no está considerado.

La **franquicia horaria para la atención de familiar a cargo con discapacidad** sólo está prescripta en el CCT 214/06 (MOP, ACUMAR, INA, INPRES, ORSEP y TTN) al igual que la **franquicia horaria por adaptación escolar**.

Respecto al **cuidado de familiar con enfermedad**, el CCT 214/06 considera 20 días. Los CCT de DNV disponen 20 días más sin goce de haberes, aunque por aplicación supletoria de la Ley 20744 (Art 183 último párrafo), se reconoce asimismo de 3 a 6 meses sin goce de haberes a la persona gestante en el supuesto justificado de necesidad de cuidado de hijo/a enfermo menor de edad a su cargo. AySA cuenta con 45 días y ERA y APLA permiten el goce de la licencia el tiempo "necesario". En estos último tres casos se debe acreditar que la persona trabajadora es la única persona que puede hacerlo.

La **franquicia horaria por acto, trámite escolar** u otros cuidados está considerada en el CCT 214/06 por 12 horas al año y en AySA por 32 horas al año.

En relación a la **licencia por violencia de género**, el CCT 214/06 dispone 15 días prorrogables por 15 días más y requiere denuncia policial o judicial. En DNV se contempla 15 días hábiles que son renovables previa denuncia a la Unidad de Género. DNV OCCOVI el tiempo necesario siempre que se acompañe denuncia o certificación más constancia médica o psicológica que la aconseje y AySA 30 días por recomendación del equipo interdisciplinario.

Por último, el 26 de mayo de 2021 se incorporó al CCT 214/06 la **licencia para garantizar el acceso a la salud integral por identidad de género**. La misma otorga el derecho a una licencia de 30 días continuos o discontinuos por año calendario, con goce íntegro de haberes, para atención y tratamiento hormonal y/o quirúrgico, adhiriendo de esta manera al paradigma de despatologización que indica la Ley 26.743 de Identidad de Género.

Medidas relativas a las mejoras de las licencias

- ✓ Ampliación de la licencia de la persona no gestante y gestante.
- ✓ Flexibilidad y divisibilidad en la licencia para la persona no gestante dentro del año del nacimiento.
- ✓ Ampliación de la franquicia de lactancia.
- ✓ Franquicias por cuidados (para reuniones escolares, enfermedades de hijos/as y personas dependientes, acompañamiento al médico/a, personas dependientes, etc.)¹²
- ✓ En caso de existir premios por presentismo, incluir las licencias por cuidados dentro de las exenciones, tal como ocurre con las vacaciones o licencias por examen.
- ✓ Licencias por violencia por razones de género con flexibilidad en la cantidad de días, sin contigüidad, y sin requerir denuncia policial o judicial.¹³
- ✓ Permisos para la persona no gestante para acompañar a la persona gestante a las clases de preparación al parto.
- ✓ Licencias por transición de género.
- ✓ Ampliación de la licencia prenatal cuando la persona gestante se encuentra cursando un embarazo de alto riesgo.
- ✓ Ampliación de la licencia por crecimiento familiar.¹⁴
- ✓ Licencia por defunción fetal para persona gestante y no gestante.
- ✓ Licencia por aborto espontáneo o aborto terapéutico para persona gestante y no gestante.
- ✓ Licencia para la persona no gestante o familiar en ejercicio de la responsabilidad parental por fallecimiento o enfermedad imposibilitante de la persona gestante durante el periodo de licencia.¹⁵

¹² Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas – México. Para facilitar que los hombres también cuidaran de la salud de sus hijas/os, se habilitó un permiso de cuidados parentales, hasta por diez días, durante el tratamiento de enfermedades agudas de la descendencia directa.

¹³ Ver el Anexo de reformas reglamentarias al Régimen Jurídico para los Magistrados, Funcionarios y Empleados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación.

¹⁴ Régimen de licencia parental para agentes de la administración provincial Catamarca. Cuando el nacimiento ocasionara el crecimiento de la conformación familiar debido a la preexistencia de hijos, la licencia posnatal, debe comprender la totalidad de ciento cincuenta (150) días.

¹⁵ Régimen de licencia parental para agentes de la administración provincial de Catamarca. En el caso de producirse el fallecimiento de la persona gestante durante el transcurso de la licencia parental, el agente supérstite tiene derecho a usufructuar el resto de la licencia de la persona gestante. Sin perjuicio de lo precedente, la licencia por fallecimiento del conviviente es acumulable. Se aplica igual tratamiento a lo establecido ut supra, cuando a la persona gestante le sobreviniera una enfermedad imposibilitante.



Lineamientos para licencias y prácticas en corresponsabilidad

- ✓ Promover licencias desde la perspectiva de género y diversidad familiar; corresponsabilidad parental para el nacimiento, la adopción, parto múltiple, nacimiento de hija/o con discapacidad o problema de salud, licencia por enfermedades de hijas e hijos o personas a cargo, adaptación escolar, lactancia y gestación, métodos de fertilización asistida.
- ✓ Promover una participación lo más equitativa posible entre personas gestantes y no gestantes en procesos de adopción
- ✓ Promover licencias respecto a tareas de cuidado desde un sentido amplio, no sólo en términos de la persona trabajadora sino también de la persona que recibirá los cuidados (personas que dependen del cuidado de otras personas). Avanzar hacia políticas que tengan como población objeto no solo a personas que ejercen la maternidad o paternidad con hijos, hijes hijas pequeñas, sino también a personas que tienen a su cargo personas adultas que requieren cuidados.
- ✓ Contemplar permisos de ausencia para casos especiales de cuidados.
- ✓ Para las licencias por motivos de violencia de género no exigir la denuncia penal como requisito único y exclusivo para acceder a la misma y establecer flexibilidad en la cantidad de días y su continuidad.
- ✓ Eliminar obstáculos en el acceso a las licencias evitando incorporar requisitos que dificulten su obtención.
- ✓ Conocer previamente las necesidades de los trabajadores y trabajadoras del organismo, empresa, Ministerio, las cuales pueden variar en función de la localización y otros aspectos sociodemográficos, la edad y composición como así también la oferta local de servicios de cuidado. Por ejemplo, fijar plazos (durante el primer año) para restringir desplazamientos a una determinada cantidad de kilómetros para personas que atravesaron por un nacimiento, a excepción que la persona manifieste querer realizar ese desplazamiento.
- ✓ Promover la inclusión de licencias o franquicias horarias para trámites por cambios registrales para personas travestis, transexuales, transgéneros o procesos de hormonización.
- ✓ Promover la inclusión de licencias especiales para aquellas personas travestis, transexuales, trans género que deban realizar tratamientos y/o cirugías para adecuación/reasignación corporal no sean consideradas como licencias por enfermedad, en línea con la mirada despatologizante que indica la Ley 26.743¹⁶.

¹⁶ Recientemente en la APN en el EX-2021-44900535-APN-DNRYRT#MT se incorporó al CCT 214/06 el artículo 147 ter, que establece la licencia para garantizar el acceso a la salud integral por identidad de género.

- ✓ Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la reglamentación y comunicación de las licencias. Evitar la alusión al género y función (materna o paterna) de la persona gestante o no gestante.
- ✓ Desarrollar un sistema de comunicación institucional interno de información y sensibilización sobre la igualdad de género y no discriminación que incluya las medidas adoptadas y resultados obtenidos.
- ✓ Promover el monitoreo, evaluación y readecuación -esta última en caso de considerarse necesaria- de las medidas adoptadas.
- ✓ Promover el asesoramiento sobre crianza, acompañamiento a la lactancia, cuidados del/la recién nacido/a y de las/los hijas/os adoptadas/os durante, en especial en la etapa de los primeros mil días de vida.



Argentina unida