

Reproducido en www.relats.org

**LAS REIVINDICACIONES DE LA AGENDA
DE LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS
LAS IMPLICACIONES MASCULINAS**

Ester Kandel

Mayo 2019

El 8 de marzo, lejano por los conflictos cotidianos, participamos de una combativa y masiva marcha para conmemorar el Día Internacional de las Mujeres y particularmente de las trabajadoras.

No hemos avanzado ni un milímetro en nuestras condiciones de vida, al contrario la situación se ha agudizado por las medidas especulativas, provocando más desocupación y hambre en grandes sectores de la población, como consecuencia de la política del gobierno de Macri, siguiendo las órdenes del FMI.

Con el espíritu de avanzar en el reconocimiento de los derechos por la licencia por maternidad/paternidad, la crianza de hijos/as, el derecho de las mujeres a decidir sobre nuestro propio cuerpo, sobre anticonceptivos y aborto y contra la violencia laboral, doméstica, callejera y obstétrica, me pregunto **cuánto están implicados los varones en las exigencias de estas reivindicaciones.**

A pesar de los logros en muchas de las cuestiones planteadas, el peso de las tareas y los reclamos quedan bajo la responsabilidad de las mujeres. Por ejemplo ¿a los hombres les interesa que les otorguen licencia por paternidad? ¿qué acciones realizaron?

Reconocemos los logros desde 1974 con la Ley de Contrato de trabajo, reconoce igual salario por igual trabajo y normas sobre la protección de la maternidad^[1] y otorga dos días de licencia a los padres.

A nivel internacional también se produjeron hitos, como la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer celebrada en México el 2 de julio de 1975 que tuvo eco en nuestro país, aunque la dictadura militar la convirtió en letra muerta. Las directrices para el decenio 1975-1985 se retomaron post-dictadura con el surgimiento de la Multisectorial de la Mujer en 1983 que agrupó a distintas organizaciones para debatir el estado de la cuestión. De ahí surgieron varias iniciativas con reclamos y propuestas. Un papel muy importante fueron los Encuentros Nacionales de Mujeres.

Las reivindicaciones enunciadas, son la preocupación central de las secretarías de género e igualdad de oportunidades y la incorporación de las cláusulas de género en los convenios colectivos de trabajo, como se viene haciendo desde hace más de dos décadas con las cláusulas de discriminación positiva.

¿Por qué centrarnos en este ítem: la licencia por paternidad?
¿Qué sentido tiene, cuando el patriarcado, todavía domina muchas esferas de las relaciones entre varones y mujeres?

Experiencia internacional

Licencia de paternidad y licencia parental - Elementos fundamentales

Las disposiciones relativas a la licencia de paternidad son cada vez más habituales y reflejan la evolución de la visión de la paternidad. El derecho obligatorio a la licencia de paternidad rige en 78 de los 167 países sobre los que se disponía de información. En la mayoría de ellos (70), la licencia es remunerada; ello pone de manifiesto la tendencia a una mayor participación de los padres en torno al nacimiento. En 66 de los 169 países estudiados, había disposiciones relativas a la licencia parental; sobre todo, en las Economías Desarrolladas, Europa Oriental y Asia Central y muy rara vez en otras regiones. Lo habitual es que la licencia parental se ofrezca como derecho compartido, y son las mujeres quienes principalmente hacen uso de la misma. El índice de utilización de la licencia por parte de los hombres es bajo, en especial si la licencia no es remunerada.

La licencia de paternidad en general consiste en un periodo breve de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender al/a la recién nacido/a y a la madre. Las investigaciones indican una relación entre la licencia del padre, la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil. Los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as. Ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores,

así como en los estereotipos predominantes. La OIT no tiene normas sobre la licencia de paternidad. Sin embargo, la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009 reconoce que las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

La Resolución insta a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen. La concesión de una licencia para los padres es más habitual en las Economías Desarrolladas, África y Europa Oriental, y Asia Central. La duración de la licencia de paternidad varía, pero solo cinco países (Eslovenia, Finlandia, Islandia, Lituania y Portugal) ofrecen periodos de licencia que superan las dos semanas. En casi todos los países que la conceden, el padre tienen la posibilidad de decidir si gozar o no de su derecho. Esta licencia solo es obligatoria en Chile, Italia y Portugal.[\[2\]](#)

El reclamo por lograr esta reivindicación apunta a reconocer la responsabilidad de varones y mujeres en el proceso de crianza. El no reconocimiento en el régimen de licencias especiales[\[3\]](#) es la persistencia de la adjudicación del rol de la mujer en el orden doméstico, incluido la crianza.

Este fenómeno particular reside en el predominio de la contradicción en las relaciones de género que influyen en el resto de la vida cotidiana.

El análisis de este aspecto concreto, ha promovido la presentación de proyectos, para lograr en el ámbito laboral, la licencia por paternidad. Las sucesivas pérdidas del estado parlamentario da cuenta de la falta de disponibilidad para

abordar políticamente este tema. Sin embargo debemos reconocer que existe un movimiento de avance y resistencia. La presentación de los proyectos fue un hecho cualitativamente distinto.

Si sólo recordamos el largo proceso del otorgamiento de la licencia por maternidad, obstruida por las patronales y la ausencia de políticas del Estado, tomamos conciencia que la lucha de clases es un motor que permite el acceso a las diversas reivindicaciones.

Roles prescriptos y asignados. Aspectos contradictorios y su transformación

La coexistencia de los roles maternos y paternos son roles prescriptos y asignados, heredamos desde siglos. La internalización de los mismos a través de la cultura en general y la doméstica en particular los han fijado durante muchos años sin cuestionamiento. Desde el ingreso masivo a la actividad laboral remunerada de millones de mujeres se ha empezado a cuestionar esta modalidad de convivencia.

La experiencia de jóvenes haciéndose cargo de tareas de crianza y doméstica, ha demostrado que excepto, gestar, parir y amamantar, todos los otros aspectos los pueden ejercer los varones. En otros términos estos roles diferentes y por lo tanto contradictorios pueden devenir en móviles y transformarse, como suele ocurrir con toda la materia vivía.

En el ámbito laboral es necesario abordar varios aspectos que interjuegan:

- en primer lugar cambiar la legislación;
- una tarea personal-social, crítica y autocrítica para revertir las conductas, abordando las resistencias, muchas veces revestidas de prejuicios y etiquetas que obturan el ejercicio de nuevas responsabilidades. En la tarea de crianza se pone en juego, también aspectos personales de la propia crianza y la capacidad de brindar afecto;
- la contradicción antagónica: patronal-trabajadores/as

El objetivo es articular la producción y la reproducción, en la perspectiva de lograr la igualdad de oportunidades de varones y mujeres en el mundo laboral, desde ya en el marco de las contradicciones de clase, abordando la relación clase-género, teniendo en cuenta que la división sexual del trabajo, es un complejo entramado de vínculos entre la división sexual del trabajo, la organización de la familia y las estrategias de acumulación del capital.

Bibliografía

Kandel Ester, [Las contradicciones en la división sexual del trabajo](#) (especial para ARGENPRESS.info) Lunes, 1 de diciembre de 2014

Kandel, Ester, *División sexual del trabajo –ayer y hoy – Una aproximación al tema*. Editorial Dunken, 2006 – link Biblioteca de www.agenciacta.org.ar – www.rimaweb.org

Kandel, Ester, *Seminario – Relaciones de género – Hoy – FISYP- 2014*

Kandel Ester, *Ley de trabajo de mujeres y menores – Un siglo de su sanción – La doble opresión: reconocimiento tácito – Editorial Dunken, 2008 –Declarado de Interés parlamentario por la Cámara de Diputados de la Nación el 25 de noviembre de 2009.*

Mao Tse Tung, *Sobre la contradicción*, T.1, Obras Escogidas, Ediciones de Lenguas Extranjeras, Pekín, 1971.

<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang--es/index.htm>

[1] La ley 20744 (LC.T.) art. 193 (177 .O.) señala la prohibición de que la mujer embarazada trabaje 45 días antes y 45 después del parto, pero señala que esos plazos podrán ser modificados, a opción de las interesada reduciéndolo a 30 días antes y ampliándolo, en ese caso, a 60 posteriores. Se mantiene la obligación de conservar el puesto a la trabajadora durante esa licencia y se indica que ésta “gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulte prohibido su empleo u ocupación, todo de conformidad a las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas”.

Con respecto a los jardines maternos, no fue reglamentado el artículo 179, que hace referencia al tema.

[2] En nuestro país, varios gremios han logrado la licencia por paternidad, entre ellos, los judiciales, empleados de la CABA y varias empresas privadas han extendido la licencia, dentro del marco de la flexibilidad laboral.

[3] Existen propuestas para modificar el artículo 158 de Régimen de licencias especiales e incorporar el artículo 177 Bis en el apartado De la protección de la maternidad de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744).

——·—·—·——