



TRABAJO FINAL:

"Desigualdad en la distribución de tareas de cuidado personal de niños, niñas y adolescentes y su impacto en la inclusión de las mujeres en el mercado laboral"

**Universidad Empresarial Siglo 21 – Vicerrectorado de Innovación,
Investigación y Posgrado**

**ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO DE FAMILIA, NIÑEZ Y
ADOLESCENCIA – Año 2024**

Cursante: María Candelaria Mosquera Mansilla

Documento Nacional de Identidad: 36.232.704

Docente: Mgtr. Mariana Etchegorry

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
FORMULACION DEL PROBLEMA – OBJETIVOS.....	5
JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	10
HIPÓTESIS	12
MARCO TEÓRICO	15
CAPÍTULO I. GÉNERO Y PERSPECTIVA DE GÉNERO	21
Acercamiento a la voz de género	21
Diferencias entre sexo y género	22
Roles y estereotipos de género.....	27
Vulnerabilidades interseccionadas	28
Perspectiva de género.....	31
CAPÍTULO II. CONCEPTOS BÁSICOS	32
Responsabilidad Parental	32
Derechos y deberes de los progenitores	34
Cuidado Personal.....	36
Interés Superior del Niño.....	38
Tareas Domésticas y de Cuidado.....	40
CAPÍTULO III. DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS.....	41
CAPÍTULO IV. LICENCIAS LABORALES	44
CAPÍTULO V. Marco normativo.....	51
Internacional	51
Nacional.....	54
Provincial.....	58
CAPÍTULO VI. MARCO METODOLÓGICO.....	58
CAPÍTULO VII. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	62
CONCLUSIÓN.....	69
BIBLIOGRAFÍA	74
ANEXO I - Preguntas.....	77
ANEXO II – Comparativa.....	80

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de trabajo final de investigación, realizado en el marco de la Especialización en Derecho de Familia, Niñez y Adolescencia, tiene como objetivo analizar y visibilizar el impacto negativo de la desigual distribución del cuidado personal de niños, niñas y adolescentes (en adelante NNyA) en la inclusión de las mujeres en el mercado laboral. El reconocimiento de este fenómeno resulta fundamental para comprender las barreras que enfrentan las mismas en su desarrollo profesional y formular estrategias que promuevan la igualdad de oportunidades laborales.

En los últimos años, la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral ha sido muy notable y ha representado un avance significativo en las sociedades modernas. No obstante, aunque este progreso ha transformado la economía y las estructuras familiares, la desigualdad en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado personal de NNyA sigue siendo uno de los mayores obstáculos que enfrentan las mujeres para lograr una participación plena y equitativa en el ámbito laboral. Esta realidad no solo tiene implicancias personales para las mujeres, sino que también impacta en el desarrollo económico y social de los países.

En un contexto global, estudios de organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han demostrado que, en muchos países, las mujeres dedican más del doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado. Los informes de la OIT y otras organizaciones internacionales subrayan que, a nivel mundial, las mujeres pasan alrededor de 4.5 horas diarias en tareas de cuidado, mientras que los hombres solo destinan 1.5 horas. En el caso de Argentina, las estadísticas son incluso más marcadas: las mujeres dedican más de 6 horas al día a este tipo de trabajo no remunerado.

El contexto argentino es particularmente revelador de estas problemáticas. A pesar de que las mujeres han incrementado su participación en el mercado laboral, las tareas de cuidado, incluidas las relacionadas con el cuidado de niños, personas mayores y personas con discapacidad, siguen recayendo desproporcionadamente sobre ellas. Esta carga no remunerada limita la disponibilidad de tiempo de las mujeres para el trabajo remunerado, afectando su progreso profesional y perpetuando desigualdades estructurales. Las mujeres enfrentan una doble jornada laboral: la del trabajo remunerado y la del cuidado no remunerado, un fenómeno conocido como la "doble carga".

En este sentido, el hecho de insertarse laboralmente les significa entonces una doble carga, toda vez que, sin abandonar el ámbito de lo doméstico, se introducen en un nuevo terreno, en donde a su vez, deben competir con personas de sexo masculino, quienes se encuentran –en su mayoría- eximidos de dichas responsabilidades, generando así, una mayor ventaja sobre sus "competidoras".

En este trabajo de investigación se analizará el impacto que tiene esta desigual distribución de las tareas de cuidado de niños, niñas y adolescentes en la inclusión laboral de las mujeres en Argentina, específicamente en el ámbito privado regulado por la Ley de Contrato de Trabajo. Se examinará el régimen de licencias laborales vigente, identificando sus deficiencias y analizando cómo contribuye a perpetuar la desigualdad de género. Se analizarán antecedentes legislativos a nivel nacional e internacional, con especial atención a aquellos países que han implementado políticas exitosas en materia de equidad de género y corresponsabilidad en el cuidado. Además, se explorarán propuestas de reformas legales y políticas públicas que promuevan una distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, con el fin de avanzar hacia una sociedad más igualitaria y justa.

Esta perspectiva permitirá una comprensión más detallada de una de las principales barreras que enfrentan las mujeres para acceder y sostener posiciones laborales remuneradas, contribuyendo a reflexionar para identificar posibles estrategias que permitan lograr una mayor equidad en la participación laboral femenina, con el fin de proponer políticas públicas que promuevan la corresponsabilidad y la igualdad de género en la esfera doméstica y laboral.

Se analizarán diferentes conceptos, regulaciones normativas y dimensiones, como la diferencia en la distribución de responsabilidades entre hombres y mujeres, el acceso a oportunidades laborales, y el impacto de la regulación de las licencias laborales. Además, se explorarán las consecuencias psicosociales de esta desigualdad, como el estrés, el agotamiento y la percepción de falta de apoyo por parte de las instituciones y la sociedad en general.

Se espera que los resultados que arroje la presente investigación proporcionen evidencia empírica que respalde la necesidad de políticas y medidas que aborden la desigual distribución de las tareas de cuidado de NNyA, la injusta regulación de las licencias laborales y promuevan la inclusión plena de las mujeres en el mercado laboral.

FORMULACION DEL PROBLEMA - OBJETIVOS

La desigual distribución entre hombres y mujeres de las tareas domésticas y de cuidado de niños, niñas y adolescentes ha sido objeto de estudio y preocupación en diversos contextos académicos y sociales. Numerosos estudios han destacado cómo esta disimilitud impacta negativamente la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, limitando sus oportunidades y reforzando estereotipos de género

arraigados. Sin embargo, aún existe la necesidad de profundizar en la comprensión de este problema y examinar su impacto.

El presente estudio comprender cómo impacta la desigual distribución de las tareas de cuidado de niños, niñas y adolescentes, en la inserción laboral de las mujeres en Argentina, y de qué manera el régimen de licencias laborales vigente contribuye a perpetuar esta desigualdad.

A partir de este problema de investigación, surgen los siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las principales causas de la desigual distribución de las tareas de cuidado en los hogares argentinos?; ¿De qué manera afecta esta desigualdad a la participación laboral de las mujeres y a su desarrollo profesional?; ¿Cómo contribuye el régimen de licencias laborales vigente en el ámbito privado a perpetuar los estereotipos de género y la desigualdad en la distribución de las tareas de cuidado?; ¿Qué modelos legislativos y políticas públicas podrían ser implementados en Argentina para promover una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado y mejorar la inclusión laboral de las mujeres?

Las Naciones Unidas, entre sus objetivos de desarrollo sustentable, establece que la igualdad de género es un derecho humano fundamental, y lo define como un objetivo transversal que debe ser un elemento clave en las políticas, presupuestos e instituciones de cada país.

La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres, las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno de ellos, que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos/as. Por ello, se alude a la necesidad de acabar con las desigualdades de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Estudios previos han documentado la persistencia de roles de género tradicionales en Argentina, donde las mujeres tienden a asumir una carga desproporcionada de las responsabilidades de cuidado en comparación con los hombres. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), en 2020 las mujeres dedicaron en promedio 6,4 horas diarias al trabajo no remunerado, mientras que los hombres solo dedicaron 3,7 horas diarias. Esto no hace más que reflejar lo injusta que resulta la distribución de tareas en los hogares de nuestro país.

Algunas investigaciones han señalado que la desigual distribución de las tareas de cuidado actúa como una barrera para la participación laboral de las mujeres. Según Giménez-Nadal y Sevilla (2013), *“las mujeres suelen enfrentar dificultades para conciliar sus responsabilidades familiares con el empleo remunerado, lo que limita su disponibilidad y capacidad para acceder a oportunidades laborales.”*

Además, varios estudios han demostrado que las que asumen una mayor carga de tareas de cuidado tienen una menor participación en el mercado laboral y enfrentan mayores obstáculos para su progreso profesional (Bianchi, 2011; García-Calvente, 2006).

Lo expuesto también tiene implicaciones en la calidad del empleo de las mujeres. Investigaciones como las de Jarman y Underhill (2015) y Williams (2010) han encontrado que las mujeres que asumen una carga desproporcionada de las responsabilidades de cuidado tienden a ocupar empleos precarios y mal remunerados, experimentando una brecha salarial de género significativa. Esta situación no solo tiene repercusiones económicas para las mujeres, sino que también contribuye a perpetuar la desigualdad de género en el ámbito laboral.

Asimismo, puede generar consecuencias psicosociales negativas para las mujeres. Según estudios como el de Presser (2010) y Craig (2007), las mujeres que enfrentan una sobrecarga de responsabilidades de cuidado experimentan niveles más altos de estrés,

agotamiento y falta de tiempo para sí mismas, lo que puede afectar su bienestar general y su satisfacción con la vida laboral y familiar.

Es sabido, a su vez, que las mujeres son objeto de prejuicios y estereotipos de género en el ámbito laboral, y la maternidad a menudo se considera un factor que afecta negativamente la percepción de las mujeres como trabajadoras. En las entrevistas de trabajo, las mujeres pueden enfrentar preguntas o comentarios discriminatorios relacionados con su estado civil, su plan de maternidad o acerca de cómo creen que podrían equilibrar las responsabilidades familiares con el trabajo.

A partir de lo expuesto, se propone analizar el objeto de estudio, haciendo especial hincapié en el análisis de la regulación nacional actual en materia de regímenes de licencia y su vinculación con la temática en análisis.

En nuestro país, en materia de licencias por maternidad y paternidad, actualmente rige la Ley de Contrato de Trabajo, la cual otorga una licencia de 48 horas al trabajador varón por el nacimiento de su hija/o y de 90 días a la trabajadora mujer por embarazo y nacimiento. El mensaje entre líneas que de estas licencias se desprende, es que los progenitores varones no tienen ningún tipo de responsabilidad parental respecto de la vida que engendraron, sino más bien que, en una división clara de roles de género en relación a las tareas de cuidado, su rol en la familia tendrá que ver exclusivamente, con ser el proveedor de las necesidades económicas, teniendo que retornar a su puesto de trabajo luego de 2 días del nacimiento de su hija/o, siendo la madre, quien debe quedarse en el hogar, al cuidado de esa vida que ambos trajeron al mundo.

Con esta inequitativa distribución de licencias, las cuales luego se traducen en una inequitativa distribución de roles a lo largo de la crianza de las/os hijas/os, no solo se endilga a las madres la responsabilidad del cuidado de esa hija/o, sino que también perjudica a

las mujeres al momento de aspirar a laborar en relación de dependencia, porque entre otras cosas, la parte empleadora tendrá predilección por la contratación de varones, quienes pese a poder procrear, en caso de que lo hagan, este nacimiento y familia que formen no les traerá responsabilidades significativas que lo afecten en su desempeño laboral.

En virtud de lo expuesto, el proyecto de ley "Cuidar en igualdad" -presentado en el Congreso de la Nación en mayo de 2022- busca tomar los preceptos receptados por el Código Civil y Comercial de la Nación -el cual atribuye el ejercicio de la responsabilidad parental a ambos progenitores por igual-, zanjando este desequilibrio del que hablamos proponiendo un sistema Integral de políticas de cuidados, visibilizando el valor social y económico de los cuidados, reconociéndolo como un trabajo equiparable con los que se realizan por fuera del ámbito de lo doméstico y trayendo a los progenitores varones, a un terreno históricamente endilgado a las mujeres por su capacidad reproductiva, redistribuyendo las licencias y extendiendo particularmente la de estos, con el claro mensaje de que la responsabilidad de cuidar no solo corresponde a las madres.

De contar con una legislación que promoviera una equidad de género y regulara estas cuestiones de manera igual para hombres y mujeres, se podría pensar que, tendría repercusiones no solo con la redistribución de las cargas de los cuidados, sino también en el ámbito de lo laboral. Esto, toda vez que al momento de aspirar a un puesto laboral, tanto mujeres como varones estarían en igualdad de condiciones, al menos, en cuanto a la asignación de responsabilidades familiares, favoreciendo a las mujeres a la obtención de puestos con mayor calificación, lo cual se podría traducir en beneficios económicos, de la seguridad social, recortando también su doble carga laboral, la cual actualmente, termina generándoles una doble responsabilidad toda vez que no solo labora fuera del hogar, sino también casi exclusivamente adentro.

En este contexto, se plantea la presente investigación delimitando como objetivo general analizar el impacto de la desigual distribución de tareas de cuidado personal de niños, niñas y adolescentes en la inclusión laboral de las mujeres en Argentina. A su vez, se centrará específicamente en examinar el régimen de licencias laborales vigente en el ámbito privado y su influencia en la perpetuación de la desigualdad de género y explorar mecanismos que ayuden a achicar la brecha que existe entre las responsabilidades de cuidado personal de NNyA endilgadas a la madre y la que se asignan al padre. Y proponer reformas legales y políticas públicas que promuevan una distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado y fomenten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

La elección de este tema se justifica por la necesidad urgente de abordar una problemática que afecta de manera profunda y transversal a la sociedad argentina. Las mujeres, han alcanzado el mayor nivel de ocupación laboral, pero, no han podido ceder los trabajos domésticos y de cuidado personal de menores que injustamente le fueron asignados por su capacidad reproductora. La desigualdad en la distribución de las tareas de cuidado no solo limita el desarrollo profesional y económico de las mujeres, sino que también perpetúa estereotipos de género, afecta el bienestar de las familias y tiene implicaciones negativas para la economía y el desarrollo social del país.

En este sentido, el hecho de insertarse laboralmente les significó entonces una doble carga, toda vez que, sin abandonar el ámbito de lo doméstico, se introdujeron en un nuevo terreno, en donde a su vez, deben competir con personas de sexo masculino, quienes se encuentran

eximidos de dichas responsabilidades, generando así, una mayor ventaja sobre unos, en detrimento de las otras.

Esta investigación cuenta con gran relevancia y es de suma necesidad abordar esta problemática desde varias perspectivas:

- Desde lo social, visibiliza e intenta explicar la problemática de la desigualdad de género, reflejada en la desigual distribución de tareas de cuidado de menores en la sociedad argentina y la consecuencia sobre el bienestar de las familias y NNyA que requieren de cuidado.

- Desde lo económico: la sobrecarga de responsabilidades de cuidado que recae sobre las mujeres reduce su disponibilidad para participar en el mercado laboral, lo que se traduce en menores tasas de empleo femenino, brechas salariales y menor representación en posiciones de liderazgo.

- Desde la política: por cuanto es necesaria una reformulación de políticas públicas que acompañen este cambio coyuntural que estamos viviendo en estos últimos años.

- Desde el ámbito legal: es fundamental analizar y cuestionar el marco normativo vigente que, en muchos casos, perpetúa las desigualdades de género. La legislación laboral y las políticas públicas deben reflejar y promover los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución Nacional y en los tratados internacionales de derechos humanos suscritos por Argentina. Tal como se describió al plantear el problema, nuestra legislación actual viene a confirmar esta asignación y distribución sexual de roles, toda vez que, pese a que Argentina suele estar a la vanguardia en materia de leyes con relación a la temática de género, aún hoy nos rige lo establecido por los Arts. 158 y 177 de la Ley N° 20744 de Contrato de Trabajo, sancionada en el año 1974, es decir hace cincuenta (50) años.

Este trabajo busca contribuir al debate académico y político sobre la igualdad de género, lo que significan los trabajos de cuidado personal de NNyA, el tiempo que demandan por quiénes los tienen a su cargo, y su relación con las dificultades para acceder al mercado laboral, más aun teniendo en cuenta la normativa aplicable principalmente en materia de licencias; aportando un análisis detallado y fundamentado de la problemática y proponiendo soluciones concretas. Al combinar perspectivas jurídicas, sociales y económicas, se espera ofrecer una visión integral que sirva de base para futuras investigaciones y para el diseño e implementación de políticas públicas efectivas.

HIPÓTESIS

Se postula como hipótesis central del presente trabajo de investigación que, la desigual distribución de las tareas de cuidado de NNyA en Argentina, reforzada por un régimen de licencias laborales inequitativo y políticas públicas insuficientes, impacta negativamente en la inserción laboral de las mujeres, limitando sus oportunidades de empleo, desarrollo profesional y participación en posiciones de liderazgo. La falta de medidas efectivas que promuevan la corresponsabilidad en el cuidado y la conciliación entre la vida laboral y familiar perpetúa estereotipos de género y profundiza las brechas existentes en el ámbito laboral y social, quedando expuesta la necesidad de impulsar modificaciones legales tendientes a lograr la igualdad entre las personas.

Esta situación impacta en el proceso de ingreso a una posición laboral. Para el empleador, contratar a una mujer puede implicar la necesidad de ofrecer mayores licencias relacionadas con la maternidad en comparación con un hombre. La diferencia en las licencias laborales entre hombres y mujeres influye significativamente en el acceso de las

mujeres al mercado laboral. Al ofrecer licencias más extensas y específicas para la maternidad, se genera una percepción de riesgo para los empleadores, quienes podrían dudar en contratar mujeres debido a la posibilidad de ausencias prolongadas. Esta situación puede llevar a la discriminación en el proceso de selección de un puesto laboral. Asimismo, la falta de licencias equivalentes para hombres refuerza estereotipos de género, limitando las oportunidades de corresponsabilidad en el cuidado familiar y perpetuando la desigualdad en el ámbito laboral. En resumen, se considera que estas disparidades en las licencias contribuyen a un entorno que puede desincentivar la contratación de mujeres, afectando su desarrollo profesional.

Si bien actualmente existe mayor conciencia de la importancia del respeto por la igualdad de derecho y oportunidades de todas las personas y se ha luchado mucho para lograr que la división de tareas en los hogares resulte equitativa de manera tal que permita que tanto hombres y mujeres puedan desarrollarse en el ámbito laboral y profesional, aún queda un largo camino por recorrer para que esto se logre completamente. De este modo, resulta muy importante fortalecer esta línea de pensamiento desde la educación de los NNyA, la práctica de distribución de tareas en los hogares y sobre todo lograr que estas ideologías se encuentren también plasmadas en la normativa legal.

A pesar de algunos avances en materia de igualdad de género, la legislación laboral en Argentina aún no aborda adecuadamente la distribución desigual de las tareas de cuidado. La falta de políticas específicas que promuevan la corresponsabilidad en el cuidado de dependientes, como licencias parentales equitativas o subsidios para el cuidado infantil, perpetúa la brecha de género en el ámbito laboral.

Teniendo en cuenta que las responsabilidades de cuidado pueden limitar las oportunidades de empleo, reducir las horas de trabajo remunerado y obstaculizar el acceso a oportunidades de capacitación y

ascenso laboral, y que como resultado, muchas mujeres se ven obligadas a optar por trabajos precarios, a tiempo parcial o a abandonar completamente la fuerza laboral; se postula que la desigual distribución de las tareas de cuidado de NNyA en Argentina contribuye significativamente a la participación laboral disímil entre hombres y mujeres.

Específicamente, se sugiere que la carga desproporcionada de las responsabilidades de cuidado personal de NNyA recae principalmente sobre las mujeres lo que limita su tiempo y los recursos disponibles para poder participar en el mercado laboral de manera plena y equitativa. Esto no solo afecta a la disponibilidad de tiempo para dedicar a sus actividades laborales, sino que también a su bienestar general. Quienes logran a pesar de esto poder acceder al mercado de trabajo, finalmente asumen una “doble carga”, tienen a su cargo un trabajo remunerado y otro no remunerado que es el cuidado personal de los menores. Se puede hipotetizar que esta realidad, se encuentra en parte relacionada con deficiencias en la legislación laboral que no abordan adecuadamente esta problemática.

Se espera demostrar que:

- La carga desproporcionada de las tareas de cuidado de NNyA que asumen las mujeres reduce su disponibilidad de tiempo y energía para participar en el mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres.
- El régimen de licencias laborales vigente, al otorgar licencias más extensas a las mujeres y mínimas o inexistentes a los hombres, refuerza la idea de que el cuidado es responsabilidad exclusiva de las mujeres y desincentiva la participación activa de los hombres en estas tareas.

- Las mujeres enfrentan barreras adicionales en el ámbito laboral debido a estereotipos y prejuicios asociados con sus responsabilidades de cuidado de NNyA, lo que afecta su contratación, promoción y remuneración.
- La implementación de políticas públicas y reformas legales que promuevan la corresponsabilidad en el cuidado y ofrezcan opciones efectivas de conciliación puede contribuir significativamente a reducir las desigualdades de género y mejorar la inclusión laboral de las mujeres.

MARCO TEÓRICO

Para abordar la problemática planteada, se recurrirá a un marco teórico multidisciplinario que incluye perspectivas de género, sociología, economía y derecho. Este enfoque permite comprender las raíces históricas y culturales de la desigual distribución de las tareas de cuidado, así como analizar las dinámicas actuales que la sostienen y las implicaciones legales y políticas.

La preocupación por establecer condiciones que promuevan la igualdad entre géneros, y como consecuencia, por la incorporación de las mujeres al mercado laboral se manifiesta en instrumentos internacionales y nacionales de Derechos Humanos, y en diversas legislaciones provinciales. A su vez, la teoría feminista y los estudios de género proporcionan herramientas conceptuales para analizar cómo las construcciones sociales y culturales de género influyen en la asignación de roles y responsabilidades en la sociedad.

Así las cosas, los derechos de las mujeres se encuentran consagrados en numerosos instrumentos jurídicos internacionales, la mayoría de ellos con jerarquía constitucional, por lo que el Estado se encuentra obligado a velar por el cumplimiento de estos derechos. Entre

estos instrumentos se destacan la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem Do Pará).

A nivel nacional, existen numerosas leyes que amparan y promueven los derechos de las mujeres y la igualdad de género, tales como la Ley N°24417 - Protección contra la violencia familiar, la Ley N°26485 - Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos de sus relaciones interpersonales” y su decreto modificatorio, la Ley N°27499 “Ley Micaela”, entre otras.

Por su parte, tanto a nivel internacional como nacional, se cuenta con un Sistema legal que promueve y protege los derechos de NNyA y esto se encuentra íntimamente relacionado con la problemática en cuestión, ya que, en la vida cotidiana, en el interior de los hogares, quien mayoritariamente vela por la protección de esos derechos de NNyA es la mujer.

Un principio rector que rige este sistema es el Interés superior del niño, consagrado en el artículo 3 de la Convención de los Derechos del Niño, la cual establece en su primer apartado que: “en todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño”. La mencionada Convención cuenta con jerarquía constitucional y compromete a los Estados Parte a velar por el bienestar general de NNyA.

En el ámbito de la legislación nacional, se destaca la Ley N°26061 de “Protección Integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes”, en la cual se logró plasmar el importante lugar de las

infancias para el Estado y su deber junto a la comunidad de velar por sus derechos, tomando al menor como sujeto de derecho.

A su vez, en la provincia de Córdoba se cuenta con la Ley Provincial N°9944 – “Promoción y protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes en la Provincia de Córdoba”, la cual tiene por objeto la promoción y protección integral de los derechos de NNyA en la Provincia de Córdoba mediante la promoción, prevención, asistencia, protección, resguardo y restablecimiento de sus derechos.

A pesar de lo expuesto, las regulaciones actuales vinculadas al ámbito laboral y su impacto en la sociedad, especialmente las relacionadas con las licencias que se otorgan al padre y a la madre con relación al nacimiento o a determinados eventos de sus hijos, no han logrado reflejar esta evolución ni los cambios sociales operados en las relaciones familiares. Esto refleja la desigual distribución de tareas en el interior de los hogares, como expresión de la división sexual del trabajo.

Cabe destacar que el artículo 638 del CCyC conceptualiza la Responsabilidad Parental como el conjunto de deberes y derechos que corresponden a los progenitores sobre la persona y bienes del hijo, para su protección, desarrollo y formación integral mientras sea este menor de edad y no se haya emancipado.

La desigual distribución de las tareas de cuidado se refiere a la asignación desproporcionada de las responsabilidades de cuidado, tanto en el ámbito familiar como en el comunitario, hacia las mujeres. Esta carga adicional de trabajo no remunerado limita significativamente las opciones y oportunidades laborales de las mujeres, lo que a su vez afecta su participación en el mercado laboral y su capacidad para alcanzar un empleo de calidad.

Tomando como referencia lo descrito por Kerry Rittich, se puede afirmar que la regulación de la producción, de las leyes y los

estándares laborales, las políticas sociales, son todos ámbitos que estuvieron tradicionalmente organizados en torno a una idea de trabajador masculino¹. Sin embargo, en los últimos tiempos, es innegable que se ha dado un proceso de feminización del trabajo, muchas mujeres se incorporaron al mercado laboral, trayendo con ellas la carga del trabajo no remunerado, entendiendo como tal a aquellas actividades reproductivas y de cuidado que las distinguen de sus contrapartes masculinos. La autora analiza estos problemas desde una perspectiva estructural y explica que la distinción entre trabajo remunerado y no remunerado, así como aquella que existe entre actividades productivas y reproductivas, es problemática. Responde a una realidad que ha perdido vigencia, y, por tanto, debe ser modificada a través de medidas retributivas.

Se puede observar que las responsabilidades familiares recaen de forma desproporcionada en la mujer, en especial en los países en desarrollo: en un estudio llevado a cabo en varios países se llegó a la conclusión de que, en promedio, las mujeres dedican más del doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, y de que el volumen de trabajo asistencial no remunerado realizado por las mujeres en la India y otros entornos con bajos ingresos es 10 veces mayor al del que realizan los hombres. (OIT, s. f., pp. 2-3).

A partir de este contexto conceptual, surge el siguiente interrogante: ¿Cuál es el estado de situación que tenemos en términos de legislación laboral en nuestro país con relación a la distribución de tareas de cuidado de NNyA y cómo repercute esto en la inserción de las mujeres al mercado laboral?

Previo al avance en el análisis de la temática, cabe destacar que, en Argentina, solo quienes trabajan en relación de dependencia

¹ Rittich, K. (2002). *Recharacterizing Restructuring: Law, Distribution, and Gender in Market Reform*. Toronto, Canadá: Osgoode Hall Law School Press

pueden acceder a una licencia por maternidad o paternidad, excluyendo así a quienes trabajan de manera independiente.

La N°20744 “Ley de Contrato de Trabajo (LCT)” establece los derechos y obligaciones de empleadores y empleados en la República Argentina. La misma, les atribuye a las mujeres un mínimo de 90 días de licencia en caso de embarazo y, como contrapartida, al varón padre le otorga tan solo 48 horas, en el entendimiento de que su único rol en relación a la nueva vida gestada por la madre y por él, tiene ver con lo exterior y no con lo doméstico, por ende, esas 48 horas podrá utilizarlas para realizar trámites burocráticos como inscribir a la niña/o en el Registro Civil como para dar un ejemplo.

En los últimos años se han producido avances y el cuidado personal de menores ha ingresado en la agenda pública y legislativa. Más de una vez se han presentado proyectos con el objetivo de modificar el régimen de licencias determinado por la Ley 20744 e incluso con la propuesta de extender las licencias a otros ámbitos como el trabajador monotributista.

Según Cippec, en Argentina solo el 51% de las trabajadoras y el 47% de los trabajadores reciben licencias “por maternidad y paternidad”, ya que éstas -además- están restringidas a los trabajadores formales en relación de dependencia. Los trabajadores y trabajadoras monotributistas, autónomas e informales no cuentan con este derecho.

En el año 2022, se presentó en el Congreso de la Nación, un proyecto de ley titulado “Cuidar en Igualdad” mediante el cual, en primer lugar, en su Art. 1 se reconoce expresamente la función social de los cuidados, y luego, en materia de licencias de alguna manera, se piensa en una redistribución de las cargas, haciendo también partícipes a los progenitores varones de las tareas de cuidados, principalmente, al momento de traer una nueva vida al mundo.

En este sentido, el proyecto de marras viene a extender la licencia para personas gestantes -antes madres- por nacimiento, pero la modificación más importante con relación a la temática que aquí nos trae, la encontramos en la extensión de licencias para personas no gestantes -antes padres- pase a ser de 90 días para personas no gestantes, independientemente de su género. Respecto de su uso, 15 días deben ser utilizados apenas se produce el nacimiento y el resto pueden usarse dentro de los 180 días posteriores al nacimiento. Este aumento de las licencias para personas no gestantes se prevé progresivo, esto es, que se realizará de manera escalonada, a partir la entrada en vigor de la Ley, se elevará la licencia a 15 días; luego de pasados dos años, a 30; luego de cuatro años a 45; luego de seis años a 60 días y al cumplirse ocho años de vigencia de la Ley, la licencia para personas no gestantes será de 90 días.

Argentina es uno de los países con licencia por paternidad más baja de Latinoamérica e incluso del mundo. Se trata de apenas dos días, siendo que en otros países llega a hacer hasta de 90 días. A modo de ejemplo, se puede observar el caso de Chile y Brasil donde las licencias son de 5 días (más del doble que en Argentina).

Por su parte, cabe destacar la reciente modificación que se llevó adelante en Uruguay, donde fue aprobado por unanimidad un proyecto de ley que amplía de 13 a 20 días corridos la licencia por paternidad. A su vez, se establece un fuero paternal que impide que las empresas despidan a aquellos durante los 30 días siguientes al reintegro al trabajo. Otro importante cambio es que incluye a trabajadores dependientes y no dependientes de la actividad privada. Otra de las novedades es que se declara que los descansos por paternidad y maternidad son obligatorios e irrenunciables.

Asimismo, el estudio de modelos exitosos en países como Suecia, Noruega y España ofrece ejemplos de cómo las reformas legales

y políticas pueden promover la corresponsabilidad en el cuidado y reducir las brechas de género en el mercado laboral.

CAPÍTULO I. GÉNERO Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

ACERCAMIENTO A LA VOZ GÉNERO

El género es un concepto que se refiere a las construcciones sociales y culturales que definen y atribuyen roles, comportamientos, actividades y atributos considerados apropiados para hombres y mujeres en una sociedad determinada. Joan Scott (1986) define el género como "una categoría útil de análisis histórico" que permite comprender cómo las diferencias entre los sexos son socialmente construidas y utilizadas para justificar relaciones de poder y desigualdad. El género, por tanto, no es un sinónimo de sexo biológico, sino una construcción social que varía a través del tiempo y entre culturas.

El sexo se refiere a las diferencias biológicas y fisiológicas entre hombres y mujeres, como los cromosomas, hormonas y anatomía reproductiva. El género, en cambio, es una construcción social que asigna roles y expectativas basadas en el sexo biológico, delimitados desde el modelo patriarcal que atribuye el rol de proveedor al hombre y asigna a la mujer las tareas de cuidado de los hijos e hijas y del hogar; es decir, la esfera de lo privado para ellas y de lo público para los hombres.

Los roles de género son conjuntos de normas y expectativas sobre cómo deben comportarse hombres y mujeres en función de su género. Estos roles influyen en la elección de ocupaciones, comportamientos, apariencia y relaciones sociales. Los estereotipos de género son creencias generalizadas y simplificadas sobre las características y comportamientos de hombres y mujeres.

Implica la subordinación de la mujer frente al hombre, preservando el poder de los varones y generando desigualdad entre ambos sexos e invisibilización de las necesidades y derechos de las mujeres. Por ejemplo, el estereotipo de que las mujeres son "naturalmente" más empáticas y cuidadoras ha llevado a que se les asigne la responsabilidad principal de las tareas domésticas y de cuidado, mientras que los hombres son vistos como proveedores económicos y menos involucrados en el cuidado familiar.

Estos roles y estereotipos limitan las oportunidades de las personas y pueden perpetuar desigualdades y discriminación. Es importante analizarlos críticamente para promover la igualdad y permitir que las personas desarrollen su potencial sin restricciones basadas en el género.

Como resultado de la diferencia que se establece socialmente entre mujeres y hombres, se generan un conjunto de componentes de discriminación (y marginación) y vulnerabilidades, que dieron origen a la desigualdad en todos los ámbitos.

DIFERENCIAS ENTRE SEXO Y GÉNERO

El sexo se refiere a las características biológicas y fisiológicas que diferencian a hombres y mujeres. Estas diferencias suelen basarse en aspectos como los cromosomas sexuales, las hormonas y las características sexuales primarias y secundarias. La distinción entre sexos se ha considerado tradicionalmente binaria (masculino y femenino), pero en la realidad biológica, hay una diversidad de condiciones intersexuales que desafían esta dicotomía.

El género, por otro lado, es una construcción social y cultural que abarca las expectativas, roles y comportamientos asociados históricamente a ser hombre o mujer en una sociedad específica. Judith

Butler, en "El Género en Disputa"², ha influido significativamente en la teoría de género al argumentar que el género es una actuación repetida y que las normas de género son creadas y mantenidas a través de estas actuaciones repetidas.

Como construcción cultural, el género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para mujeres y hombres. Entender, que no es un "concepto" que se desprende la biología, sino de una construcción social, por lo tanto, se pueden modificar.

Los seres humanos son seres sociales que viven en un tiempo y espacio históricamente determinado, que va conformando el comportamiento, roles, actitudes. Sin duda, la cultura tiene un rol preponderante, por ello se descarta la idea de que el comportamiento está ligado a determinaciones biológicas. Por tal motivo, resulta pertinente diferenciar los conceptos de sexo y género. Se habla de sexo para referirse a las características físicas y anatómicas de las personas. Mientras que el género alude a una categoría sociocultural, una construcción que implica diferencias o desigualdades de índole social, económica, política, laboral, etcétera.

Los juegos, la vestimenta, los adornos y las actividades que realizamos en nuestro tiempo libre durante nuestra infancia dan cuenta de que se va construyendo la identidad de manera diferenciada varones y mujeres. Como ejemplo se puede reparar en que hasta hace poco tiempo el uso del pelo largo o los aros se entendían como estrictamente femenino. En la actualidad ya está naturalizado su uso por personas de todos los sexos.

² BUTLER, Judith; El Género en Disputa: El feminismo y la subversión de la identidad, Barcelona, Editorial Paidós, 2006.

La Organización Mundial de la Salud define al género como “los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres”. La importancia del concepto de género radica en que es de ayuda para comprender que los atributos y roles que se entienden como naturales no lo son, sino que son contruidos socialmente y no tienen relación con la biología.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU Mujeres), “*el género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En las mayorías de las sociedades hay diferencias y desigualdades en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones*”.³

Las personas construyen su identidad desde la infancia, en relación con otros y otras. Se aprenden comportamientos, actitudes, formas de relacionarse. Este proceso se denomina socialización genérica o construcción social del género, es la manera en que las personas aprendemos a ser femeninas o masculinos. Este proceso se da a lo largo de la vida, y tanto la familia como la escuela tienen un rol prioritario. La educación formal e informal se encarga de fijar roles y estereotipos. Los colores de las vestimentas, los juegos que realizan varones y mujeres, las tareas de la casa, en qué ocupan el tiempo libre, la manera de relacionarse con los demás son productos, no de cuestiones “naturales”, sino de la socialización de género.

Esta distinción a su vez es replicada por el movimiento feminista. En la categoría género y en su distinción con el sexo encuentra

³ ONU Mujeres. “El progreso de las mujeres en el Mundo (2019-2020)”, (2020). Disponible en <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Progress-of-the-worlds-women-2019-2020-es.pdf>

una herramienta emancipatoria tanto a las luchas de los movimientos de mujeres como a los colectivos LGTBIQ+.

La distinción sexo-género no tuvo un carácter meramente descriptivo, sino más bien una pretensión crítica y desestabilizadora respecto de los modos de organización social de las relaciones entre los sexos (MATTIO, 2015).

En 1949, Simone de Beauvoir publicaba «El segundo sexo», un libro que sería verdaderamente inspirador para la teoría y la praxis feminista de la segunda mitad del siglo pasado. Uno de sus pasajes más memorables señala:

"No se nace mujer: se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; es el conjunto de la civilización el que elabora ese producto intermedio entre el macho y el castrado al que se califica de femenino. Únicamente la mediación de otro puede constituir a un individuo como otro" (Beauvoir, 2007: 207).

En palabras de Gayle Rubin, «el sistema de sexo/género es el conjunto de disposiciones por el cual una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y satisface esas necesidades humanas transformadas» (1998: 17). Si cabe decirlo en estos términos, la naturaleza biológica es la responsable de nuestro hardware sexual y los procesos culturales son los que elaboran por diversos medios nuestro software genérico.

Tal como ha mostrado Butler, ciertas concepciones y prácticas feministas han permanecido sujetas a una perspectiva hetero centrada en la que el binarismo de género tiene como correlato indiscutible la diferencia sexual (varón-mujer). Es decir, desde que venimos al mundo somos colocados en un horizonte discursivo hetero centrado en el que somos reconocidos o como varones o como mujeres. Piénsese, por ejemplo, lo que desencadena la afirmación de un ecógrafo cuando anuncia: «¡Es una nena!». Según Butler, la emisión de dicho enunciado no supone el reconocimiento de una identidad preestablecida, sino que

produce la identidad que nombra, en tanto coloca a esa porción de carne humana bajo las regulaciones sociales que las categorías de género presuponen.

Esto conlleva a la manifestación de comportamientos discriminatorios relacionados con el género. Se percibe y se practica la discriminación como resultado de la estructura social, la cual asigna atributos socio-culturales a las personas según su sexo biológico, convirtiendo la disparidad sexual en desigualdad social:

"La discriminación basada en el género es aquella que se ejerce a partir de la construcción social que asigna determinados atributos socio-culturales a las personas a partir de su sexo biológico y convierte la diferencia sexual en desigualdad social. La discriminación por género tiene su anclaje en antiguos estereotipos culturales y sociales que prescriben y determinan roles y funciones para varones y mujeres. Son estas prácticas discriminatorias las que excluyen y condicionan cotidianamente el acceso de las mujeres a sus derechos".⁴

Estas prácticas discriminatorias se caracterizan por posicionar constantemente lo "femenino" en una posición inferior o subordinada respecto a lo "masculino". Lo masculino se establece como la norma, mientras que lo femenino es considerado como "lo otro".

Desde las políticas públicas es posible desnaturalizar y visibilizar las diferencias de género para promover transformaciones y equidad. Si bien coexisten en la sociedad viejos estereotipos y nuevas maneras de lo que es ser mujer y varón -y a veces incluir la diversidad se convierte en un desafío- contamos con leyes que involucran cambios profundos que nos comprometen a todas y a todos.⁵

⁴ INADI; Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación, Boletín Oficial de la República Argentina, 2008.

⁵ Entre otras se encuentran las siguientes leyes nacionales: N° 24.417 Protección contra la violencia familiar; N° 25.673 Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable; N° 25.808 y N° 25.273 Derechos de las alumnas embarazadas y madres en el sistema educativo; N° 25.929 Derechos de padres e hijos durante el proceso de nacimiento; N° 26.150. Programa Nacional de Educación Sexual Integral; N° 26.618 Ley de Matrimonio Igualitario, N° 26.743 Ley de derecho a la identidad de género de las personas.

Estos análisis que articulan los distintos ámbitos (macro y micro social) nos permiten acercarnos a la idea de que el camino hacia una sociedad más justa y democrática dependerá del abordaje de varios factores: políticos, económicos, sociales, históricos que ayudan a explicar la desigualdad entre varones y mujeres. Desde esta perspectiva, el trabajo por la democratización de los vínculos en las escuelas y las familias es uno de los ejes desde los cuales contribuir a la construcción de ciudadanía y una preocupación de la Educación Sexual Integral.

ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Los roles de género son conjuntos de normas y expectativas sobre cómo deben comportarse hombres y mujeres en función de su género. Estos roles influyen en la elección de ocupaciones, comportamientos, apariencia y relaciones sociales. Los estereotipos de género son creencias generalizadas y simplificadas sobre las características y comportamientos de hombres y mujeres.

El claro ejemplo, es que se espera que las mujeres y las niñas se vistan de forma femenina, por asignación a una forma de femineidad: ser educadas, complacientes y maternales. A su vez, se espera que los varones sean fuertes, agresivos e intrépidos.

Otro ejemplo, es el estereotipo de que las mujeres son "naturalmente" más empáticas y cuidadoras ha llevado a que se les asigne la responsabilidad principal de las tareas domésticas y de cuidado, mientras que los hombres son vistos como proveedores económicos y menos involucrados en el cuidado familiar.

Estas relaciones tienen lugar en todos los ámbitos: familiar-doméstico, económico, laboral, político, religioso y otros. Lo que supone una barrera doble: de acceso a los mismos y el respeto de sus derechos; y en el desarrollo de una sociedad más democrática e igualitaria.

Estos roles y estereotipos limitan las oportunidades de las personas y pueden perpetuar desigualdades y discriminación. Es importante analizarlos críticamente para promover la igualdad y permitir que las personas desarrollen su potencial sin restricciones basadas en el género.

También se requiere avanzar en la democratización de las relaciones familiares. De esta manera se promueven simultáneamente los derechos de mujeres, niños, niñas y adolescentes en los grupos familiares, ampliando así la construcción de ciudadanía en la esfera privada. Nos parece oportuno recuperar aquí lo expresado por Graciela Di Marco en su trabajo sobre la democratización de las familias:

"Las familias pueden ser el ámbito del amor, la intimidad, la seguridad, y simultáneamente los de la opresión, tanto en las relaciones de género como en las entre generaciones, estabilizando conflictos surgidos de la naturalización de las relaciones de subordinación (como la violencia y abuso hacia mujeres, niños o personas mayores)".⁶ (DI MARCO, 2005)

VULNERABILIDADES INTERSECCIONADAS

"La igualdad es una necesidad vital del alma humana. La misma cantidad de respeto y de atención se debe a todo ser humano, porque el respeto no tiene grados" Simone Weil, filósofa francesa.

En este epígrafe se analizará el progresivo cambio que se ha ido produciendo en torno a la vulnerabilidad y los grupos que la sufren, al ser un concepto expansivo. El empleo de estos términos cambia su

⁶ Di Marco, G. Democratización de las familias. Estrategias y alternativas para la implementación de programas sociales. Página 12. UNSAM. Jorge Baudino Ediciones, 2005

contenido en ocasiones, lo que da lugar a problemas a la hora de implementar políticas públicas. No obstante, aunque se encuentren a menudo ambigüedades y ciertos vacíos normativos, se debe tener en cuenta que las nociones de vulnerabilidad y grupos vulnerables se utilizan como criterio objetivo y operativo de índole autónomo, permitiendo fijar estrategias de acción fundamentadoras de la teoría de los derechos. Lo que explica su importancia y aportación como nuevo paradigma crítico.

El término “vulnerabilidad” encierra una gran complejidad. Hace referencia a la posibilidad del daño, a la finitud y a la condición mortal del ser humano. Sin embargo, tiene diversas dimensiones. Al menos una dimensión antropológica, que afirma la condición de vulnerabilidad del ser humano en cuanto tal, y una dimensión social, que subraya una mayor susceptibilidad generada por el medio o las condiciones de vida, dando lugar a “espacios de vulnerabilidad” y “poblaciones vulnerables”. La dimensión social conduce a hablar de las capacidades y el reconocimiento como elementos clave del vínculo entre los seres humanos que es fundamento de la obligación moral. Esta obligación es fundamentalmente de cuidado y solidaridad en el marco de la justicia.⁷

Sintéticamente, aparecen dos dimensiones cuando se habla de la vulnerabilidad, la de las contingencias concurrentes de carácter humano, y cuando no existen instrumentos de superación y lucha frente a tales contingencias dentro de esas circunstancias (Feito, 2007: 11). De esta manera, se conecta la vulnerabilidad con el contexto histórico, social, cultural e institucional que son sus determinantes. Por consiguiente, será preciso desglosar debidamente la relación que impera entre estructuras sociales e institucionales y las situaciones individuales que las producen, habiendo de tener en cuenta el “género”, la “raza”, la “posición económica”, la “(dis)capacidad”, la “orientación sexual”, la “edad”, el

⁷FEITO, Lidia (200). Vulnerabilidad. In Anales del sistema sanitario de Navarra (Vol. 30, pp. 07-22). Gobierno de Navarra. Departamento de Salud.

“origen nacional” o la “religión”. La categoría de grupo vulnerable conlleva características compartidas entre sus miembros (LA BARBERRA, 2016-2019).

En este sentido, se deben tener en cuenta las condiciones de especial fragilidad en que ciertos ambientes o situaciones sociales, económicas y culturales colocan a determinadas personas y cómo eso se traduce en dificultades, sufrimientos, barreras de acceso y exclusiones.

En esta misma línea, las reglas de Brasilia ayudan a precisar la idea de vulnerabilidad. Este documento internacional define a los sujetos en situación de vulnerabilidad cómo aquellas personas o grupos que, por razón de la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas o a minorías, la victimización, la migración, el desplazamiento interno, la pobreza, el género y la privación de libertad; se encuentran más expuestos a sufrir discriminaciones, amenazas o restricciones al ejercicio pleno de sus derechos. Debido a esto, merecen un trato especial y protección legal reforzada. Algunos grupos vulnerables son: la niñez y adolescencia, los adultos mayores, las identidades feminizadas, personas no binarias, las personas con discapacidad, migrantes entre otros.

La determinación de qué personas o grupos se encuentran en situación de vulnerabilidad no depende de las apreciaciones personales o de las miradas subjetivas de cada una/o de nosotras/os. Por el contrario, existen criterios objetivos para determinar qué grupos o personas se encuentran en esa condición. Estos criterios responden a estructuras sociales y culturales arraigadas en nuestras sociedades que producen una desigual distribución de derechos, reconocimientos y privilegios que colocan a determinadas subjetividades en condiciones de vulnerabilidad, entre ellos las mujeres, las personas migrantes, las personas pobres, las NNA, portadores de discapacidad, adultos mayores, personas no binarias, trans, travestis, gays, lesbianas, etc.

Es una herramienta conceptual, una categoría que resulta útil para estudiar, analizar y entender las maneras en que las subordinaciones generadas por diferentes condiciones se entrecruzan y cómo estos cruces contribuyen a crear situaciones especiales de opresión. La idea de este concepto no es usarlo para hacer una suma o crear un conjunto de situaciones de vulnerabilidad en torno a una persona, sino para analizar dinámicamente cómo esas vulnerabilidades entran en relación y generan una situación de vulnerabilidad específica y particular, que es el resultado del cruce de todas ellas.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Aplicar una perspectiva de género implica analizar cómo las diferencias sociales y culturales entre hombres y mujeres afectan sus oportunidades, derechos y bienestar. En el ámbito jurídico, significa examinar cómo las leyes y políticas pueden tener impactos diferenciados y cómo pueden ser reformadas para promover la igualdad de género.

La perspectiva de género es una herramienta esencial para identificar y corregir desigualdades estructurales y promover el desarrollo de políticas públicas inclusivas y equitativas.

La perspectiva de género es un marco analítico que busca comprender y abordar las desigualdades entre los géneros y las formas en que las normas y expectativas de género afectan a las personas en diferentes contextos. Se centra en reconocer y cuestionar las estructuras de poder basadas en el género, así como en promover la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres.

Hablar de perspectiva de género implica referirse a la construcción social de la feminidad y de la masculinidad. O sea, cómo se conciben los comportamientos, prácticas, deseos y atributos de mujeres,

varones y personas no binarias o diversidad sexual en un momento histórico social determinado.

Además, es una práctica social, afirmación que se fundamenta en entender al individuo como un ser social. Dice Pichón Riviere (1997) que *"el hombre es un ser de necesidades que se satisfacen socialmente y en condiciones que lo determinan"*.

La incorporación de la perspectiva de género debe llevar a reconocer y repensar las creencias vinculadas a los géneros, los roles y los estereotipos.

La perspectiva de género es un enfoque analítico que busca comprender, cuestionar y abordar las desigualdades basadas en el género en diversas áreas de la sociedad. Se centra en reconocer y desafiar las estructuras de poder, roles y expectativas de género que históricamente han llevado a la discriminación y desigualdad entre mujeres y hombres. Esta perspectiva reconoce que las diferencias entre los sexos no son simplemente biológicas, sino que también están moldeadas por construcciones sociales y culturales.

CAPÍTULO II: CONCEPTOS BÁSICOS

RESPONSABILIDAD PARENTAL

La responsabilidad parental es concepto jurídico que ha experimentado cambios a partir de la sanción del Código Civil y Comercial de la Nación (en adelante CCyC). Ello obedece a la recepción por parte de la normativa de fondo del cambio de paradigma en materia de las relaciones familiares y la necesidad de adecuarlas a los postulados y

directrices de los tratados de derechos humanos, que tienen jerarquía constitucional.

El primer gran cambio significativo es la denominación de la institución. El lenguaje es muy importante y el cambio da cuenta del giro copernicano de la Patria Potestad a la Responsabilidad Parental, del derecho de los padres respecto a la persona y bienes de los hijos a una función a cumplir para que estos hijos e hijas adquieran autonomía en el ejercicio de los propios derechos.

El Código Civil y Comercial de la Nación Argentina, en su artículo 638, define la responsabilidad parental de la siguiente manera: "La responsabilidad parental es el conjunto de deberes y derechos que corresponden a los progenitores sobre la persona y bienes del hijo, para su protección, desarrollo y formación integral mientras sea menor de edad y no se haya emancipado".

Esta definición enfatiza la corresponsabilidad de ambos progenitores en el cuidado y crianza de los hijos e hijas, independientemente de su estado civil o situación convivencial. La responsabilidad parental incluye aspectos como la educación, salud, alimentación, protección y orientación en el ejercicio de sus derechos.

Desde una perspectiva de Derechos Humanos, se relaciona con un conjunto de derechos y deberes que corresponden a los progenitores sobre la persona y bienes de los hijos con la finalidad de la protección, desarrollo y formación de los hijos mientras sean menores de edad. Así las cosas, es una institución que busca efectivizar los principios y directrices de la Convención de los Derechos del niño en lo que refiere a la protección del interés superior del niño, la autonomía progresiva, el derecho del niño a ser oído y a que su opinión sea tomada en cuenta conforme a su grado de madurez.

Esta institución abarca un período específico de tiempo, desde nacimiento de los hijos hasta que alcancen la mayoría de edad o se emancipen.

La titularidad de la responsabilidad parental es justamente el conjunto de deberes y derechos que la ley acuerda a ambos progenitores respecto de los hijos o hijas que no hayan adquirido la mayoría de edad o no se hayan emancipado.

El ejercicio de la responsabilidad parental es la facultad que la ley les confiere a los progenitores para actuar en virtud de esos deberes y derechos que titularizan y que corresponden a ambos progenitores con independencia de con quién el hijo o hija conviva efectivamente. El ejercicio de la responsabilidad parental en principio corresponde a ambos progenitores (Tavip, 2018). Ante el acuerdo de ambos progenitores o de mediar circunstancias que lo ameriten, la responsabilidad parental podrá ser ejercida de manera unilateral. En muchas situaciones los desacuerdos de los progenitores respecto de decisiones que hacen al ejercicio cotidiano de la responsabilidad parental se manifiestan y requieren su judicialización.

DERECHOS-DEBERES DE LOS PROGENITORES

Se destaca que ambos progenitores tienen la obligación de cumplir con la función de cuidado de su hijo, satisfaciendo todas sus necesidades y educándolo. Además, deberán atender a sus necesidades de todo tipo en cada etapa de su desarrollo madurativo. Estos deberes recaen sobre ambos progenitores, independiente del hecho de que el cuidado personal recarga sobre uno de ellos. El Código Civil y Comercial de la Nación establece en su articulado un piso mínimo de acción que deben cumplir los padres para lograr la mayor protección a los derechos de sus hijos, siempre priorizando a los niños. Estas obligaciones resultan

plenamente exigibles a los obligados, en igualdad de condiciones, salvo casos excepcionales y debidamente fundados.

En este contexto, cabe destacar la importancia de que los hijos sean escuchados, que su opinión sea tenida en cuenta en todo lo relativo a su propio proceso educativo y al ejercicio de sus derechos.

Ambos progenitores tienen un conjunto de deberes y obligaciones a lo largo del desarrollo de la vida de sus hijos, los cuales son enumerados en la legislación. Reza el artículo 646 del Código Civil y Comercial de la Nación que son deberes de los progenitores los siguientes:

a) cuidar del hijo, convivir con él, prestarle alimentos y educarlo;

b) considerar las necesidades específicas del hijo según sus características psicofísicas, aptitudes y desarrollo madurativo;

c) respetar el derecho del niño y adolescente a ser oído y a participar en su proceso educativo, así como en todo lo referente a sus derechos personalísimos;

d) prestar orientación y dirección al hijo para el ejercicio y efectividad de sus derechos;

e) respetar y facilitar el derecho del hijo a mantener relaciones personales con abuelos, otros parientes o personas con las cuales tenga un vínculo afectivo;

f) representarlo y administrar el patrimonio del hijo.

Es importante destacar que estos deberes y derechos son compartidos por ambos progenitores, y la ley promueve la corresponsabilidad y participación activa de ambos en la crianza y cuidado de los hijos e hijas.

CUIDADO PERSONAL

El cuidado personal es definido en el Art. 648 del CCCN, como el conjunto de deberes y facultades de los progenitores referidos a la vida cotidiana del hijo. Son aquellos derechos y deberes que hacen a la vida cotidiana del hijo.

Implica un hacer, cumplir las funciones que dotan de contenido a la responsabilidad parental en su faz cotidiana. En principio, este cuidado personal debe ser asumido por ambos progenitores, independientemente de la convivencia.

Según la legislación nacional, existen dos modalidades para su ejercicio, puede ser alternado o indistinto. En el cuidado alternado, el hijo pasa períodos de tiempo con cada uno de los progenitores, según la organización y posibilidades de la familia. En el indistinto, el hijo reside de manera principal en el domicilio de uno de los progenitores, pero ambos comparten las decisiones y se distribuyen de modo equitativo las labores atinentes a su cuidado. Por regla general, el cuidado es compartido bajo modalidad indistinta, con la salvedad de que no sea posible o resulte perjudicial para el hijo o hija.

Independientemente de la modalidad que asuma el cuidado personal del hijo o hija, en el caso concreto, cada progenitor debe informar al otro sobre cuestiones de educación, salud y otras relativas a la persona y bienes del hijo o hija.

El mismo Código reconoce el cuidado personal compartido de los hijos y con modalidad indistinta como el mejor sistema ya que reconoce a ambos progenitores como igualmente responsables de los deberes y derechos inherentes al ejercicio de la responsabilidad parental.

Asimismo, destaca que resulta muy importante y beneficioso para el niño que sus padres desarrollen un actuar conjunto y solidario.

“El cuidado personal consiste en el conjunto de actividades cotidianas que proporcionan bienestar físico, psíquico y emocional a las personas y que permiten su reproducción cotidiana. Es un componente central en la gestión y el mantenimiento cotidiano de la vida, la salud y el bienestar y por eso es esencial para la existencia y sostenibilidad de la vida. Sin cuidados no hay reproducción social y sin él no puede existir el sistema productivo ni la sociedad.” (Delfina Schenone Sienra, 2020)

Conforme lo describe la autora Lucia Martelotte en su artículo “La reorganización social de las tareas de cuidado: la revolución pendiente” existen tres componentes del cuidado. El cuidado directo que hace referencia a la atención de otras personas, generalmente de personas con un mayor grado de dependencia, como niñas y niños y adolescentes. Para poder cuidar de otras personas es necesario el cuidado indirecto y gestión del cuidado, que incluye las tareas domésticas, los traslados, y la organización de las tareas. Finalmente, el tercer componente y el más invisibilizado -especialmente en el caso de las mujeres- es el autocuidado, que consiste en contar con tiempo para dedicarle a la propia salud, bienestar y tiempo libre. La organización social del cuidado (OSC) se refiere a la manera en que inter- relacionadamente las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias, producen y distribuyen cuidado. La evidencia muestra que el trabajo de cuidado es asumido mayormente por los hogares y, dentro de los hogares, por las mujeres, el cuidado al interior de los hogares está altamente feminizado. Esto deviene de la concurrencia simultánea de una serie diversa de factores: la división sexual del trabajo; la naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar; los recorridos históricos de los regímenes de bienestar y las experiencias socio-económicamente estratificadas. Esto es así, debido a una construcción social sustentada en relaciones patriarcales de género, sostenida en valoraciones culturales

reproducidas por mecanismos como la educación, los contenidos de publicidades, la tradición, la religión, las practicas domesticas cotidianas, etc. (Rodríguez Enríquez, 2014)

En nuestro país existe una débil oferta de servicios por parte del Estado, (centros de cuidado infantil, escuelas de jornada extendida), y la organización social del cuidado se apoya en un modelo familiarista, que reproduce desigualdades de género y socioeconómicas (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014).

Diversas normas establecen la responsabilidad de varones y mujeres de asegurar la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, en particular respecto de la obligación de cuidado de las NNyA. Se puede afirmar que los sujetos obligados a proveer el cuidado de sus hijos son ambos miembros de la pareja, los progenitores. Esto se encuentra explícitamente regulado en el Art. 638 del Código Civil y Comercial de la Nación. Sin embargo, los estereotipos de género que sostienen la actual distribución de las tareas de cuidado constituyen barreras simbólicas que obstaculizan el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, generando que las mujeres estén sobre cargadas de responsabilidades domésticas y de cuidados.

INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO

El interés superior del niño, niña y adolescente es un principio jurídico y ético que establece que en todas las decisiones y acciones que les afecten, debe prevalecer su bienestar y desarrollo integral por encima de cualquier otro interés.

La Convención sobre los Derecho del Niño fue incorporada a nuestro sistema jurídico a través de la ley 2384925, y adquiere jerarquía

constitucional a partir de la reforma de la Constitución Nacional en el año 1994 (Art. 75, Inc. 22). Este instrumento se refiere a los NNyA como sujetos de derecho, es un verdadero estatuto y amplio reconocimiento de los Derechos de la Niñez. El Art. 3 de la Convención dispone que “en todas las medidas concernientes a los niños que adopten las instituciones públicas, privadas, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos deberá atenderse primordialmente el interés superior del niño”.

Explica Lloveras (2009): “este interés del niño está primero en orden de jerarquía, se sobrepone al interés de todos y es, además, el mejor interés que le corresponde a la vida de la niña, niño o adolescente de quién se trate, conforme a todas las circunstancias singulares que rodean su vida: por eso está “primero”, antes que otros intereses, y es “superior” porque es el mejor interés para la protección y desarrollo de su vida.”

Por su parte, la ley N°26061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes —cuyo objeto principal es bajar a nivel legal el contenido de la Convención sobre los Derechos del Niño— define el interés superior del niño en el Art. 3 al establecer: “A los efectos de la presente ley se entiende por interés superior de la niña, niño y adolescente la máxima satisfacción, integral y simultánea de los derechos y garantías reconocidos en esta ley”.

De igual modo, el Código Civil y Comercial de la Nación explicita en su artículo 639 los principios constitucionales-internacionales sobre los cuales se construye toda la regulación legal en materia de responsabilidad parental, enumerando los principios de derechos humanos sobre los que se basan destacando el interés superior del niño, su autonomía progresiva y el derecho del niño a ser oído.

En efecto, el interés superior del niño guía todas las decisiones relacionadas con las personas menores de edad, protegiendo sus

intereses y derechos por sobre todas las cosas, es un mandato de privilegios determinados derechos de los niños frente a situaciones conflictivas que pudieran restringirlos o limitarlos. Esto se deriva del artículo 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño y es reforzado por el artículo 3 de la Ley 26.061.

Cuando se analiza el cuidado de los NNyA y su relación con la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, están en juego no solo la igualdad de los de derechos de los hombre y mujeres, sino también el derecho de esos NNyA a ser criados y cuidados por sus dos progenitores.

TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADO

Por su parte, las tareas domésticas y de cuidado son actividades no remuneradas que se realizan en el ámbito del hogar y que son esenciales para el bienestar y funcionamiento de las familias y de la sociedad en general. Estas tareas incluyen -entre otras-:

- Lavado diario de ropa y su orden.
- Preparado de las comidas básicas.
- Realizar las compras para la vida cotidiana
- Orden del hogar.
- Limpieza del hogar.
- Cuidado de NNyA.
- Cuidado de personas mayores.

Históricamente, estas tareas han sido asignadas y realizadas mayoritariamente por mujeres, sin reconocimiento económico ni valoración social. Esta asignación desigual contribuye a la desigualdad de género y limita las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral y en otros ámbitos de la vida.

Es fundamental reconocer el valor económico y social de las tareas domésticas y de cuidado, y promover una distribución más equitativa entre hombres y mujeres, así como políticas públicas que apoyen y faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Este trabajo de investigación centra su atención en la manera en que el tiempo y energía dedicada casi exclusivamente por las mujeres al cuidado de NNyA impacta de manera negativa en su inclusión de manera igualitaria en el mercado laboral. En esta línea de ideas, cabe destacar que esto se encuentra íntimamente relacionado con el tiempo que ellas dedican a las tareas del hogar antes mencionadas, lo cual, además, significa para ellas una gran carga mental.

CAPÍTULO V. DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

El derecho al trabajo del que gozan todos/as los/as habitantes de nuestro país se encuentra expresamente contemplado en la Constitución de la Nación Argentina en los artículos 14, 14 bis y 75, inciso 19, y específicamente en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otras normativas internacionales.

En el caso de las mujeres, los derechos hoy adquiridos son el resultado de un largo camino de lucha y construcción colectiva que pueden verse reflejados en normas constitucionales que regulan de manera particular su trabajo.

Con el correr de los años fueron logrando mayores reconocimientos que las colocan en el Siglo XXI como sujetos políticos y con conciencia de clase trabajadora. Actualmente, cuentan con derechos

tales como el derecho a la licencia por embarazo, la prohibición del despido por embarazo, derecho al voto, derecho a un cupo mínimo y la protección contra todas las formas de discriminación, derecho a la jubilación para amas de casa, entre otros.

Tal como se menciona párrafos atrás, una de las características del mundo moderno es la creciente integración de la mujer en el mercado laboral. Aunque inicialmente este fenómeno se impulsó principalmente por razones económicas, hoy en día también refleja una búsqueda de realización personal que debe ser protegida y facilitada, al igual que cualquier otro derecho humano fundamental.

Cabe destacar la innumerable legislación orientada a zanjar las situaciones de discriminación que sufren las poblaciones vulnerables entre las cuales se encuentra el colectivo de mujeres.

Específicamente, la igualdad en el trabajo o igualdad laboral es un derecho humano fundamental que debe asegurar que todas las personas puedan practicar sus actividades de trabajo en las mismas condiciones sin distinción alguna. Esto implica que las mujeres deberían poder disfrutar de los mismos derechos que los hombres, sin que su condición de ser mujer o madre genere ninguna diferencia en el trato, en las oportunidades de empleo, de capacitación o en la remuneración.

Sin embargo, persisten desafíos significativos que limitan la plena realización de estos derechos y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Otro concepto a tener en cuenta al analizar esta problemática es lo que se denomina "división sexual del trabajo", que consiste en la asignación de tareas y roles específicos a las personas según sean hombres o mujeres. Esto tiene que ver con las normas y expectativas sociales que determinan funciones y actividades apropiadas para cada género. Estas creencias se ven reflejadas en el tipo de trabajos en los

cuales se concentraron mayoritariamente mujeres, en el sector de salud, educación o cuidado de personas; como una continuación natural al tipo de tareas al que se ven obligadas a realizar en sus hogares de forma no remunerada.

Silvia Federici (2010) y Amelia Valcárcel (1997) han analizado cómo esta división ha subordinado históricamente a las mujeres al ámbito doméstico y de cuidado, mientras que los hombres se han vinculado al trabajo remunerado y al espacio público.

Otro factor a tener en cuenta al realizar este análisis es la brecha salarial de género que se refiere a la diferencia en los ingresos medios entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. En Argentina, esta brecha se mantiene en niveles significativos, afectando el poder adquisitivo y la independencia económica de las mujeres. Entre los factores que contribuyen a fomentar esta brecha se incluyen los siguientes:

- Segregación ocupacional: Las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores y ocupaciones de menor remuneración y menos valoradas socialmente, como el servicio doméstico, la educación y la salud.
- Discriminación directa e indirecta: Prácticas laborales que asignan menores salarios a las mujeres o limitan sus oportunidades de ascenso y desarrollo profesional.
- Interrupciones en la carrera laboral: Las responsabilidades de cuidado de NNyA pueden llevar a pausas o reducciones en la jornada laboral, afectando la acumulación de experiencia y antigüedad.

Por otra parte, a legislación laboral argentina establece protecciones específicas para las trabajadoras embarazadas, incluyendo licencias por maternidad, prohibición de despido y derecho a reintegro en el puesto de trabajo. Sin embargo, estas medidas pueden tener efectos

adversos si no se acompañan de políticas que promuevan la corresponsabilidad en el cuidado.

Los retos actuales buscan mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral, así como sus trayectorias profesionales, su participación en puestos directivos y su inclusión en los sectores más dinámicos de la economía.

CAPÍTULO IV. LICENCIAS LABORALES

En Argentina la norma que rige las relaciones laborales es la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744). Esta ley define qué es un contrato de trabajo, qué modalidades se pueden aplicar, las características y los derechos y obligaciones de los/as empleadores/as y de los trabajadores/as.

Según reza el artículo. 21 de la Ley N° 20.744 *"habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres"*⁸.

En cuanto a las licencias laborales, las disposiciones actuales establecen:

- Licencia por maternidad: Las trabajadoras tienen derecho a una licencia remunerada de 90 días, que pueden distribuir entre el período anterior y posterior al parto.

⁸ Ley de Contrato de Trabajo N° 20744. (1974). Artículo 21.

- Licencia por paternidad: Los trabajadores tienen derecho a una licencia remunerada de solo 2 días por el nacimiento de un hijo o hija.
- Licencias por adopción: No están contempladas de manera específica en la ley nacional.
- Licencias para trabajadores autónomos y monotributistas: No tienen acceso a licencias remuneradas por maternidad o paternidad.

En cuanto a las licencias por maternidad y paternidad, el Artículo 177 de la ley en cuestión establece el derecho a una licencia por maternidad de noventa (90) días corridos para las trabajadoras embarazadas, siendo la licencia anterior al parto como mínimo de diez (10) días. La trabajadora o persona gestante tiene la obligación de comunicar a su empleador/a de manera fehaciente acerca de su embarazo. Esta ley garantiza a toda mujer la estabilidad en el empleo desde que notifica de su condición al empleador y conservará su empleo durante los períodos indicados, percibiendo una suma igual a la retribución que corresponda al plazo de la licencia legal⁹.

Sin embargo, no cuenta con estos mismos derechos el padre del niño por nacer. En tal caso, la mencionada ley, en su artículo 172, otorga al padre el derecho a gozar solo de dos (2) días corridos de licencia por el nacimiento de un/a hijo/a como una "licencia especial"¹⁰. Este dato no es menor, dado que se les otorga mayor cantidad de días por matrimonio que por el nacimiento de un/a hijo/a.

En Argentina, El acceso, la duración y el tipo de licencia disponible para padres y madres están influenciados por el género y la situación laboral de cada persona. Es decir, se les atribuye a las mujeres un mínimo de noventa (90) días de licencia en caso de embarazo y, como contrapartida, al varón padre se le otorga tan solo cuarenta y ocho (48) horas. Esto es en el entendimiento de que el padre tiene un único rol con relación a la nueva vida gestada por la madre y por él, que tiene ver con

⁹ Ley de Contrato de Trabajo N° 20744. (1974). Artículo 177

¹⁰ Ley de Contrato de Trabajo N° 20744. (1974). Artículo 172

lo exterior y no con lo doméstico. Por ende, dentro de dichas horas el padre podrá utilizarlas para realizar trámites burocráticos como por ejemplo inscribir al/a niño/a en el Registro Civil, entre otros, para que luego de ello, retome sus tareas habituales en su trabajo, siendo la madre la única que continúa en el hogar a cargo de las tareas de cuidado del recién nacido.

Así las cosas, el meta mensaje de este dispar otorgamiento de licencias, tiene que ver con lo que se mencionó anteriormente, esto es, principalmente pesan por sobre las mujeres las tareas de cuidado, y que, al hombre todavía le están asignadas las actividades que tiene que ver con lo externo, siempre mejor ponderado por sobre lo doméstico. Los trabajos relacionados al hogar fueron históricamente invisibilizados, al punto tal, que no se consideró a las mujeres que participaban del sistema sosteniendo el ámbito de lo doméstico, como parte del engranaje de este, sino que solo eran los trabajadores asalariados quienes contribuían a su sostén.

A mayor abundamiento, en nuestro país, recién en el año 2005 se creó la jubilación para amas de casa, deslizándose de esta manera, que el trabajo que implica el cuidado del hogar y de la familia, formaba parte de la naturaleza de la mujer y de ninguna manera podía considerársele como un trabajo asimilable al que podía realizarse por fuera del ámbito de lo doméstico, dinámica que se repite en la división sexual del trabajo, en donde vemos que las mujeres terminan ocupando cargos de menor jerarquía, en una gran proporción relacionados con los cuidados, lo que a la postre se traduce en menores ingresos, empleo no registrados, muchas veces sin aportes a la seguridad social, que luego se traduce en dificultades para obtener una jubilación digna.

Cabe destacar que solo quienes trabajan formalmente en relación de dependencia tienen derecho a acceder a una licencia. Es importante recordar que en nuestro país es muy alto el número de trabajo informal, por lo que muchos/as trabajadores/as no cuentan con este derecho resguardado. Todos los beneficios laborales solo están

garantizados para los empleados formalizados, quienes se encuentran inscriptos en el sistema de seguridad social ya sea desempeñando sus funciones en el sector público o privado en relación de dependencia. Se deja por fuera aproximadamente a la mitad de la fuerza laboral, incluyendo trabajadores autónomos, monotributistas y trabajadores informales.

Por último, cabe destacar que la ley de trabajo – la cual data del año 1974- regula el empleo privado, estableciendo la mencionada licencia por nacimiento para madre y padre, pero no regula la licencia para casos de adopción ni de familias monoparentales.

Asimismo, aún entre quienes acceden a estos derechos, quienes trabajan formalmente en relación de dependencia, existen desigualdades marcadas y en eso se centra esta investigación, especialmente relativas a las licencias por maternidad y paternidad.

En efecto, del análisis de las regulaciones legales con relación a las licencias laborales nos refuerza la idea de que el padre solo se encontraría para colaborar con las tareas asignadas per se a la madre sobre quien recaen todas las obligaciones y responsabilidades del/la menor. Se observa un claro sesgo maternalista en la regulación de las licencias por nacimiento en la ley de contrato de trabajo.

Como consecuencia de lo expuesto, es posible afirmar que el régimen de licencias vigente presenta varias limitaciones:

El régimen de licencias vigente presenta varias limitaciones:

- Desigualdad de género: La brecha entre las licencias por maternidad y paternidad refuerza la idea de que el cuidado es responsabilidad exclusiva de las mujeres.
- Falta de corresponsabilidad: No se promueve la participación activa de los hombres en el cuidado de los NNyA.
- Cobertura limitada: Las licencias están dirigidas a trabajadores formales en relación de dependencia, excluyendo a una gran proporción de la fuerza laboral.

- Impacto en la empleabilidad de las mujeres: Los empleadores pueden percibir a las mujeres en edad reproductiva como un "riesgo" debido a las licencias por maternidad, lo que puede afectar sus oportunidades laborales.

En el año 2022 se presentó en el Congreso de la Nación un proyecto de ley titulado "Cuidar en Igualdad" mediante el cual, en primer lugar, en su artículo 1 se reconoce expresamente la función social de los cuidados, y luego, en materia de licencias de alguna manera, se piensa en una redistribución de las cargas, haciendo también partícipes a los progenitores varones de las tareas de cuidados, principalmente, al momento de traer una nueva vida al mundo. Se piensa en la redistribución de las cargas, frente a una situación que es irregular ya que la ley actual deja entrever una concepción ideológica en la cual las tareas de cuidado recaen solo sobre la mujer.¹¹

En este sentido, el referido proyecto viene a extender la licencia para personas gestantes *-antes madres-* por nacimiento de noventa (90) a ciento veintiséis (126) días. Además, la modificación más importante con relación a la temática que aquí nos trae, la encontramos en la extensión de licencias para personas no gestantes *-antes padres-* aumentaría de manera progresiva hasta llegar a ser de noventa (90) días para personas no gestantes, independientemente de su género. Respecto de su uso, quince (15) días deben ser utilizados apenas se produce el nacimiento y el resto pueden usarse dentro de los ciento ochenta (180) días posteriores al nacimiento. Este aumento de las licencias para personas no gestantes se prevé progresivo, esto es, que se realizará de manera escalonada, a partir de la entrada en vigencia de la Ley, se elevará la licencia a quince (15) días; luego de pasados dos (2) años a treinta (30); luego de cuatro (4) años a cuarenta y cinco (45); luego de seis (6) años a sesenta (60) días y al cumplirse ocho (8) años de vigencia

¹¹ Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la República Argentina. (2022). Proyecto de Ley "Cuidar en Igualdad". Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/generos/proyecto-de-ley-cuidar-en-igualdad>

de la Ley, la licencia para personas no gestantes será de noventa (90) días.

Por otra parte, el proyecto crea licencias por maternidad y paternidad para las trabajadoras y los trabajadores que lleven adelante procesos de adopción. Otro avance que implicaría este proyecto tiene que ver con que se otorgarían estos mismos beneficios a los/as trabajadores/as monotributistas, quienes recibirían por estos periodos un salario mínimo, vital y móvil.

Al analizar las licencias por maternidad y paternidad, resulta relevante realizar una comparativa internacional considerando modelos que resultan ser exitosos en otros países. Es el caso de España donde desde 2021 ambos progenitores tienen derecho a 16 semanas de licencia remunerada, intransferibles y obligatorias. Asimismo, en Canadá, que regula licencias compartidas, además de la licencia por maternidad, existe una licencia parental que puede ser utilizada por cualquiera de los progenitores. Otro ejemplo es el modelo uruguayo, que presenta importantes diferencias con el argentino y podrían servir de guía para futuras reformas en nuestro país.

En Uruguay, la ley establece una licencia por maternidad de 14 semanas a las mujeres gestantes, garantizando el 100% del salario durante este período. Mientras que, en Argentina, solo se otorgan 90 días de licencia a las madres.

Por otra parte, con relación a la licencia por paternidad se han realizado importantes cambios que demuestran un cambio de paradigma, una evolución cultural. Recientemente, el 2 de agosto de 2024, en Uruguay se promulgó la Ley N°20.312 de licencia por paternidad, modificatoria de las leyes N°19.121 y N°19.161 - la cual tiene como beneficiarios a los/las trabajadores/as dependientes de la actividad privada, a los/las no dependientes que realicen actividades amparadas por el Banco de Previsión Social y a los/las titulares de empresas monotributistas-.

A través de la mencionada modificación, se extendió la licencia por paternidad para los trabajadores, y a partir del 1 de enero de 2026 contarán con 20 días continuos de licencia a partir de la fecha del parto. Los funcionarios públicos también están comprendidos por la ley. Estos trabajadores tendrán la opción de elegir entre diez días hábiles libres o 20 jornadas continuas, según les resulte más favorable en cada caso concreto. En contraste con esto, la legislación argentina otorga solo un escaso período de 2 días a los padres.

Otra importante novedad de esta ley es que se declaró que los descansos o licencias por paternidad y maternidad son obligatorios e irrenunciables. A su vez, se incluyó el "fuero paternal", se trata de un período de 30 días contados desde el reintegro del trabajador a su puesto de trabajo luego de una licencia por paternidad o adopción, durante el cual el trabajador no podrá ser despedido.

La diferencia entre ambas regulaciones legales es fundamental, ya que el modelo uruguayo reconoce explícitamente la importancia del rol del padre en el cuidado, otorgándole 20 días de licencia, lo que permite su participación activa desde el nacimiento. Esto no solo desafía los estereotipos de género tradicionales, sino que también promueve una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado entre ambos progenitores.

La legislación argentina, por su parte, parece perpetuar una división de roles donde las tareas de cuidado recaen casi exclusivamente en las mujeres. La actual propuesta de ley "Cuidar en Igualdad" busca comenzar a cambiar esta narrativa, pero el modelo uruguayo podría ofrecer valiosas lecciones sobre cómo implementar cambios que no solo beneficien a las familias, sino que también impacten positivamente en la inclusión de las mujeres en el mercado laboral.

A esta altura, se podría afirmar que el sistema de licencias es un componente central y una herramienta para alcanzar la igualdad. La política de licencias es esencial para promover un equilibrio, al garantizar que tanto madres como padres puedan ejercer su derecho a cuidar de

sus hijos sin temor a perder sus ingresos o empleo, se crearía un ambiente más favorable para la participación femenina en el trabajo remunerado y se reforzaría el reconocimiento de que el cuidado de los NNyA es una responsabilidad compartida, contribuyendo a la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar.

El referido proyecto de ley “Cuidado en Igualdad” se impone como un paso serio hacia la igualdad de género, contribuyendo a superar la división sexual del trabajo y a una organización social del cuidado más justa con responsabilidades compartidas, en la cual se involucran todas las personas sin distinción de sexo.

CAPÍTULO IV – MARCO NORMATIVO

▪ NORMATIVA INTERNACIONAL

El análisis del marco normativo internacional es esencial para comprender los compromisos y obligaciones que Argentina ha asumido en materia de igualdad de género, derechos de las mujeres y protección de niños, niñas y adolescentes (NNyA). Estos instrumentos establecen estándares y principios que orientan las políticas públicas y las reformas legislativas necesarias para avanzar hacia una sociedad más equitativa.

La normativa internacional que se cita a continuación da cuenta de compromisos asumidos por nuestro país para la protección de los Derechos Humanos fundamentales, consagrados en instrumentos jurídicos internacionales, la mayoría de ellos con jerarquía constitucional.

En virtud de la suscripción de estos convenios internacionales, el Estado está obligado a erradicar toda forma de discriminación y violencia contra la mujer, a promover la participación de las mujeres en

los procesos de toma de decisiones, y a incorporar la perspectiva de género en el diseño y ejecución de las políticas públicas.

Asimismo, el Estado ha asumido fuertes compromisos relacionados con la protección de los derechos de NNyA.

A continuación, se enumeran algunos los tratados y declaraciones más importantes referidos al tema en cuestión:

- CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW) (1979): La CEDAW, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por Argentina mediante la Ley N° 23.179 en 1985, es un instrumento fundamental en la promoción de la igualdad de género. Al otorgarle jerarquía constitucional en la reforma de 1994, Argentina reforzó su compromiso de eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.

La convención obliga a los Estados Parte a adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación en todas sus manifestaciones, tanto en la legislación como en la práctica. En particular, el artículo 11 es relevante para este estudio, ya que se refiere al derecho de las mujeres al trabajo en condiciones de igualdad, incluyendo la protección contra la discriminación por matrimonio o maternidad, y el derecho a prestaciones sociales relacionadas con la familia, como licencias pagadas y servicios sociales de apoyo.

La CEDAW también reconoce la importancia de modificar patrones socioculturales de conducta para eliminar prejuicios y prácticas basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos, promoviendo la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.

- DECLARACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA SOBRE LA MUJER (1993): solicita a los Estados miembros que: Condenen la violencia contra la mujer y establece

la prohibición de invocar cualquier costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir su obligación de procurar eliminarla.

- CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (BELEM DO PARÁ): Es la única Convención dirigida exclusivamente a la eliminación de la violencia contra la mujer. Solicita que los Estados parte actúen con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer y contiene disposiciones detalladas relativas a las obligaciones de los Estados de promulgar legislación.

- RESOLUCIÓN 61/143 DE LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS: Esta Resolución del 19 de diciembre de 2006, trata sobre la intensificación de los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer. Subraya la necesidad de tipificar como delitos todas las formas de violencia contra la mujer e insta a los Estados a que revisen o deroguen las leyes y normas que discriminen a la mujer o que tengan efectos discriminatorios en su contra y a que garanticen que las disposiciones de sus sistemas jurídicos se ajusten a las obligaciones internacionales de DDHH.

- REGLAS DE BRASILIA SOBRE ACCESO A LA JUSTICIA DE LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD (2008)

- CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO: La Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada en 1989 y ratificada por Argentina mediante la Ley N° 23.849 en 1990, reconoce a los NNyA como sujetos de derechos y establece el principio del interés superior del niño como consideración primordial en todas las decisiones que les afecten.

El artículo 18 de la convención es particularmente relevante, ya que establece que "los Estados Parte pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen

obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño". Este artículo promueve la corresponsabilidad parental y la necesidad de apoyar a los progenitores en el cumplimiento de sus responsabilidades, incluyendo la provisión de servicios e instalaciones para el cuidado de los niños.

- CONVENIO 156 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES: Fue adoptado en 1981 y ratificado por Argentina mediante la Ley N° 23.451 en 1987, y tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres trabajadores con responsabilidades familiares.

Este convenio reconoce que las responsabilidades familiares no deben constituir una causa de discriminación en el empleo y que es necesario crear condiciones que permitan a las personas con responsabilidades familiares ejercer el derecho al trabajo sin ser objeto de discriminación y sin conflictos entre sus obligaciones laborales y familiares.

El convenio insta a los Estados a adoptar medidas para facilitar la compatibilidad entre las responsabilidades familiares y la actividad económica, incluyendo la revisión de los horarios de trabajo, el desarrollo de servicios de cuidado y la promoción de una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

▪ **NORMATIVA NACIONAL**

A continuación, se menciona la normativa más relevante relacionada a la temática en cuestión:

- CONSTITUCION NACIONAL ARGENTINA: reformada en 1994, incorpora en su artículo 75 inciso 22 los tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional, incluyendo la CEDAW y la Convención sobre los Derechos del Niño. Esto significa que las

disposiciones de estos tratados tienen rango constitucional y prevalecen sobre las leyes nacionales.

Además, el artículo 75 inciso 23 otorga al Congreso la facultad de legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales, en particular respecto de los niños, las mujeres, las personas con discapacidad y los adultos mayores.

- LEY N° 26.485 "PROTECCIÓN INTEGRAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS DE SUS RELACIONES INTERPERSONALES" DEC. 1.011/2010 (2009) Y MODIFICATORIA LEY N° 27.533: Esta ley aborda de manera integral la violencia hacia las mujeres por motivos de género. La ley define la violencia simbólica y la violencia laboral como algunas de las formas de violencia contra las mujeres. La violencia simbólica se refiere a patrones, estereotipos y mensajes que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación. La violencia laboral incluye situaciones de discriminación por razones de género en el ámbito laboral.

- LEY N° 26791 "FEMICIDIO" (2012): Tiene como objetivo elevar la pena para aquellas muertes causadas a mujeres por una persona con la cual mantienen o han mantenido una relación de pareja sin la necesidad de que hubiera convivencia, y/o debido a su género, orientación sexual, identidad de género o su expresión.

- LEY N° 26.743 DE IDENTIDAD DE GÉNERO (2012): Permite que las personas trans puedan ser inscritas en sus documentos personales con el nombre y el género de elección, además de ordenar que todos los tratamientos médicos de adecuación a la expresión de género sean incluidos en el Programa Médico Obligatorio, lo que garantiza una cobertura de las prácticas en todo el sistema de salud, tanto público

como privado. Fue la primera ley en despatologizar la condición trans. Lo medular para esta ley es la autopercepción del género, sin importar que concuerde con el aspecto físico de la persona.

- LEY N° 27499 LEY MICAELA (2018): establece la capacitación obligatoria en los temas de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que trabajan en la función pública, es decir, en los tres poderes del Estado: Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. La obligación de capacitarse alcanza a todos los niveles de trabajo en la función pública.

- LEY N° 27.234 - EDUCAR EN IGUALDAD: PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO.

- LEY N° 27.501 - MODIFICACIÓN A LA LEY DE PROTECCIÓN INTEGRAL PARA PREVENIR SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. INCORPORACIÓN COMO MODALIDAD DE VIOLENCIA A LA MUJER AL ACOSO CALLEJERO.

- LEY N° 27.580 - CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO ADOPTADO POR LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

- LEY N° 26.061 - LEY NACIONAL DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LOS DERECHOS DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES: Esta ley establece un marco integral para la protección de los derechos de los NNyA en Argentina, abarcando áreas como la salud, la educación, la identidad, la protección contra la violencia y la participación en la toma de decisiones.

La ley promueve la corresponsabilidad entre el Estado, la sociedad y la familia en la garantía y protección de los derechos de los NNyA. Establece que ambos progenitores tienen la obligación de brindar cuidado,

educación, protección y atención, en igualdad de condiciones, promoviendo la participación activa de ambos en la crianza y desarrollo de sus hijos.

- LEY Nº 26.206 – LEY DE EDUCACIÓN NACIONAL: Esta ley establece los principios y las bases de la educación en Argentina y reconoce el derecho a una educación inclusiva y de calidad para todos los NNyA, garantizando su acceso y permanencia en el sistema educativo.

- LEY Nº 20.744 – LEY DE CONTRATO DE TRABAJO: La Ley de Contrato de Trabajo establece los derechos y obligaciones de los empleadores y empleados en Argentina. En cuanto a las licencias por maternidad y paternidad, el artículo 177 establece el derecho a una licencia por maternidad de 90 días corridos para las trabajadoras embarazadas, así como contempla 48hs de licencia licencias por paternidad.

Esta legislación refleja una concepción tradicional de los roles de género, asignando a las mujeres la responsabilidad principal del cuidado y limitando la participación de los hombres. No contempla licencias para casos de adopción, ni para familias monoparentales o homoparentales.

- PROYECTO DE LEY TITULADO “CUIDAR EN IGUALDAD”: En el año 2022, se presentó en el Congreso de la Nación, un proyecto de ley titulado “Cuidar en Igualdad” mediante el cual, en primer lugar, en su Art. 1 reconoce expresamente la función social de los cuidados, y luego, en materia de licencias de alguna manera, se piensa en una redistribución de las cargas, haciendo también partícipes a los progenitores varones de las tareas de cuidados, principalmente, al momento de traer una nueva vida al mundo.

▪ **NORMATIVA PROVINCIAL**

- LEY N°9944 DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA - LEY DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL DE LOS DERECHOS DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

CAPITULO VI. MARCO METODOLÓGICO

En este contexto y en miras de avanzar a lograr los objetivos propuestos, se llevó adelante la presente investigación utilizando una metodología con enfoque y estrategias cualitativas, en busca de alcanzar puntos de vista y perspectivas de los/as participantes. El enfoque cualitativo resulta apropiado para este estudio, ya que la problemática de la desigual distribución de las tareas de cuidado y su impacto en la inserción laboral de las mujeres involucra aspectos subjetivos, culturales y contextuales que no pueden ser capturados adecuadamente mediante métodos cuantitativos.

En tal sentido, se realizó un análisis e interpretación de la realidad social vinculada a las preguntas de investigación, efectuando una aproximación al objeto de estudio, conociendo y valorando el modo de llevar a cabo las preguntas, la mirada de los/as participantes y la forma de responder vinculada a la perspectiva de género, teniendo en cuenta diversos factores que influyen la misma.

Se adoptó un diseño de investigación exploratorio-descriptivo. La fase exploratoria permitió obtener una visión general y comprender las dimensiones clave de la problemática. La fase descriptiva facilitó la caracterización detallada de las experiencias y percepciones de los participantes. Esto fue llevado a cabo desde un enfoque holístico.

Al iniciar la exploración con alcance exploratorio se examinaron diversas perspectivas, factores y variables que podrían influir

en el fenómeno en cuestión; incluyendo revisión de la literatura y se realizaron entrevistas exploratorias. El resultado logrado es una comprensión más profunda del tema, que puede servir como base para investigaciones futuras y para la formulación de hipótesis más específicas.

Asimismo, se avanzó con un alcance descriptivo para alcanzar el detalle de características y comportamientos específicos, alcanzando una imagen más precisa y detallada de la realidad observada.

Se utilizó el método de investigación acción participativa, que se centra en la colaboración estrecha entre investigadores/as y participantes para identificar problemas, diseñar intervenciones y evaluar resultados. La acción participativa parte del supuesto de que las personas construyen la realidad en la que viven, están insertas tienen su propio desarrollo histórico y cultural.

Las técnicas de recolección de datos utilizadas para conocer cómo se distribuyen las responsabilidades de cuidado de NNyA, y cómo esto afecta el rol de la mujer trabajadora, fueron el análisis documental de la legislación nacional e internacional, de informes y datos y de literatura académica, luego se llevaron a cabo las entrevistas semiestructuradas y finalmente el *focus group*.

Entrevistas semiestructuradas

Las entrevistas permitieron recoger testimonios personales, identificar desafíos y explorar opiniones sobre posibles soluciones

En primer lugar, fueron seleccionados los/as participantes, intentando que la selección sea lo más representativa y variada para obtener una visión amplia y enriquecedora del problema.

La población de esta investigación fueron personas argentinas, con responsabilidades de cuidado personal de NNyA a cargo y en edad laboral en el Siglo 21. La unidad de análisis es la persona que

tiene edad laboral y cuenta con responsabilidades a cargo de cuidado personal de NNyA.

Para seleccionar la muestra se utilizó un criterio de selección de muestreo no probabilístico, intencional o de elección razonada. Este es un tipo de muestreo en el cual los/as participantes son seleccionados de manera deliberada, basándose en ciertas características o criterios que son relevantes para el estudio.

En esta investigación se seleccionaron personas que presenten características que permitan obtener información relevante y profunda sobre el tema en análisis. Es importante tener en cuenta que esta selección se realizó intentando incluir una diversidad de perspectivas, eligiendo personas tanto de sexo femenino como masculino y de diferentes edades, niveles socioeconómicos y contextos laborales. Cabe tener en cuenta que, al tratarse de un pequeño muestreo, puede que no sea representativo de toda la publicación en un contexto más amplio, pero si brinda una pauta o indicador a tener en cuenta.

Como consecuencia de lo expuesto, la muestra elegida para este trabajo la constituyeron seis (6) mujeres argentinas y (6) seis varones argentinos; todos/as nacidos en la Provincia de Córdoba, con responsabilidades de cuidado personal y en edad laboral.

Con relación a las entrevistas no estructuradas, también conocidas como "entrevistas de profundidad", cabe destacar que las mismas se caracterizan por ser diálogos dirigidos con un propósito específico: obtener información relevante para la investigación en cuestión, se asemejan a una conversación cotidiana, aunque con un enfoque en un tema subyacente.

Las entrevistas se llevaron a cabo en un entorno cómodo y confidencial, en el marco de una conversación con flexibilidad y adaptación que permitió que la conversación fluya naturalmente.

Durante las mismas, se tomaron notas detalladas y se realizó un análisis cualitativo de los datos e interpretación de los resultados.

Además, al haber dialogado por separado con los/as participantes masculinos y femeninos, se logró fomentar un ambiente más cómodo y propicio para que ellos/as mismos/as compartan abiertamente sus puntos de vista y vivencias con relación a los temas consultados.

Focus Group

Asimismo, utilizando la técnica del *focus group* se generó un espacio de reunión para el análisis y debate de estos temas en cuestión que facilitó la generación de ideas y la identificación de patrones comunes y divergencias en las percepciones.

Se llevaron adelante por separado dos (2) charlas, una con integrantes femeninos y otra con integrantes masculinos, en las cuales los/las participantes compartieron sus opiniones, experiencias, actitudes y percepciones sobre la división de responsabilidades de los niños, niñas y adolescentes a su cargo y su impacto en las posibilidades de desarrollo profesional.

Entre las principales ventajas de la técnica del *focus group* se destacan la posibilidad de obtener información rica y detallada sobre las opiniones y percepciones de los participantes, la facilidad de la interacción y el intercambio de ideas entre los participantes en ese contexto de conversación, el cual permite explorar temas complejos desde diferentes perspectivas y el propicio contexto en el cual pueden generarse ideas y conceptos nuevos a través del proceso de discusión grupal.

Los datos recopilados durante estas sesiones proporcionaron una comprensión más profunda de las actitudes, motivaciones y comportamientos de los participantes en relación con el tema de estudio.

A través de las técnicas utilizadas se intentó explorar las percepciones y experiencias de las mujeres y de los hombres en relación con la distribución de tareas de cuidado personal de NNyA en los hogares; comprender los factores que influyen en la asignación desigual de responsabilidades de cuidado entre madres y padres, incluyendo normas sociales, expectativas de género, roles familiares y laborales, entre otros; identificar las estrategias que las familias utilizan para equilibrar la carga de cuidado y trabajo remunerado, así como las barreras que enfrentan para lograr una distribución más equitativa; examinar la percepción y el uso de los regímenes de licencia por parte de las madres y padres, incluyendo su efectividad para promover una distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado y obtener recomendaciones o sugerencias de qué políticas públicas podrían implementarse para promover una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado y facilitar la participación de las mujeres en los ámbitos laborales.

CAPÍTULO VII. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Después de realizar las entrevistas no estructuradas y las reuniones de focus group, para investigar la magnitud de la desigual distribución de las tareas del hogar, y en especial de cuidado de NNyA y el estado de la legislación laboral relacionada en el país, se pueden realizar varios análisis de los resultados obtenidos, siempre con la precaución de no generalizar estos resultados a toda la población.

La mayoría de las mujeres participantes manifestó tener la constante "carga mental" de la organización de las tareas del hogar y de cuidado de sus hijos, siendo este aspecto casi inexistente en el caso de los hombres. Con "carga mental" nos referimos a la imposición psicológica

y emocional asociada con la planificación, organización y coordinación de las tareas del hogar. Esto incluye recordar qué tareas deben hacerse, cuándo y cómo deben realizarse, y quién es responsable de cada tarea. La "carga mental" puede ser significativa y puede generar estrés y agotamiento, especialmente si recae de manera desproporcionada en una persona dentro del hogar. En muchas culturas, incluida la nuestra, las mujeres suelen realizar una parte desproporcionada de las tareas del hogar y asumir la mayor parte de la carga mental asociada con ellas.

Esta carga mental se manifestó en las entrevistas tanto con relación a las tareas del mantenimiento del hogar, como a las del cuidado de los NNyA que tienen a su cargo.

Cabe destacar que, en los últimos años, ha habido un aumento en la conciencia sobre la equidad de género en las responsabilidades domésticas, y se han realizado esfuerzos para promover una distribución más equitativa de las tareas del hogar entre los miembros de la familia y esto se pudo desprender del discurso de los participantes. No obstante ello, se pudo observar que esta "carga mental" continúa recayendo especialmente en mujeres, implicando un gran desgaste cuyo perjuicio se ve reflejado en la falta de tiempo y dedicación para otras actividades personales o profesionales que afirman tener.

Esto quedó expuesto al analizar con los participantes el interrogante referido a las principales responsabilidades de cuidado del hogar o de menores en la vida diaria, y a la distribución de dichas tareas con la pareja. En la mayoría de los casos fueron las mujeres quienes manifestaron asumir mayor cantidad de tareas, y en pocos casos se pudo apreciar que estas tareas son divididas de forma equitativa con la pareja. Si bien todos y todas coinciden en que este tipo de actividades no deben ser una responsabilidad exclusiva de las mujeres, en la práctica no siempre se encuentran a cargo de ambos progenitores o convivientes y esto genera consecuencias negativas para las mujeres.

Ahora bien, de lo conversado con los participantes surge que, aún en los casos en que las tareas son distribuidas entre las personas que conviven en el hogar, el tiempo que dedican uno y otro no es el mismo. Es decir, en muchos casos los hombres asumen responsabilidades con relación a sus hijos, pero casi nunca en la misma medida que las mujeres. Esto implica que, en caso de realizarlas, dedican menor cantidad de tiempo que ellas a este tipo de tareas y responsabilidades.

Los resultados confirman que las mujeres asumen una carga mayoritaria en las tareas de cuidado y domésticas. Las participantes reportaron dedicar entre 4 y 8 horas diarias a estas actividades, además de sus responsabilidades laborales remuneradas. Los hombres, por su parte, indicaron participar en tareas específicas y de menor frecuencia, como reparaciones o actividades recreativas con los hijos, dedicando entre 1 y 3 horas diarias al trabajo doméstico y de cuidado.

Esto tiene que ver con lo que se denomina feminización de las tareas de cuidado y tiene grandes consecuencias sobre la vida profesional y laboral de la mujer. La diferencia del tiempo dedicado a estas tareas profundiza el empobrecimiento de las mujeres limitando su desarrollo profesional/laboral e incluso personal, generando un impacto en sus salarios y por ende un empobrecimiento de su situación.

Cabe destacar que todas las mujeres entrevistadas manifestaron no contar con tiempo suficiente para continuar capacitándose y creciendo laboralmente debido a que ocupan gran parte de su tiempo en el cuidado de sus hijos y/o mantenimiento del hogar. Estar a cargo de este tipo de actividades les resta disponibilidad de tiempo para invertir en sus cuestiones personales o en sus procesos de formación laborales. En el caso de los hombres ninguno manifestó durante los encuentros que las responsabilidades del hogar o de cuidado de menores afectara actualmente su participación en la vida laboral.

Sobre este punto, cabe destacar que aún sin haber sido un interrogante puntual, en el transcurso de las entrevistas a las participantes mujeres, cuatro (4) de ellas se manifestaron respecto a los grupos de whatsapp de las instituciones educativas a las que asisten sus hijos, en donde solo ellas intervienen, junto con otras madres de compañeros de sus hijos/as, junto a una escasa integración masculina de los mismos. Las mismas hicieron hincapié en que esto trae aparejado una carga extra, en lo relacionado a las tareas de sus hijos/as y la responsabilidad con relación al cumplimiento de sus deberes, por cuanto aparentemente, funciona como un canal de comunicación con la maestra de los mismos. Como consecuencia de esto, manifiestan ser ellas las principales responsables de ayudar a sus hijos/as con las tareas escolares.

La vida escolar de los menores resultó un punto importante que expuso la diferencia en tiempo y dedicación puesto en esta tarea por hombres y mujeres. La mayoría de los padres manifestó estar al tanto de los horarios de entrada y salida de sus hijos a la institución educativa, incluso algunos de ellos se encargan de su traslado a la misma. Sin embargo, lo que llama poderosamente la atención, es que ninguno de ellos manifestó encontrarse involucrado en las tareas escolares que sus hijos deben realizar en su casa diariamente, como tampoco en las fechas de evaluación o actividades extra. Esto recae sobre las mujeres, que se encargan de acompañar a los NNyA y apoyar en su vida escolar, lo cual implica una gran responsabilidad y dedicación por parte de ellas.

En este sentido, en la población de este trabajo de investigación, se observa que las mujeres son quienes dedican mayor cantidad de su tiempo a las tareas domésticas y de cuidado de menores, aún en los casos de mujeres que trabajan a tiempo completo fuera del hogar desarrollándose profesionalmente, con lo cual el desgaste para ellas es enorme ya que se encuentran ejerciendo un doble empleo, uno remunerado y otro no remunerado.

Reiteramos así que, en las situaciones analizadas, aún en los casos en los que existe una distribución de las tareas y responsabilidades, continúa persistiendo la división injusta, y no equitativa de estas tareas, lo que refleja una persistente desigualdad de género en el ámbito doméstico.

Todo lo conversado viene de la mano de la reflexión acerca de lo que la sociedad en general espera de las mujeres, de las expectativas que se tiene sobre su rol. Con relación a este disparador, tanto el grupo femenino como el masculino coincidieron en que el rol de la mujer se encuentra fuertemente marcado en nuestra cultura y resulta muy difícil romper ese estereotipo. Las participantes manifestaron que sienten que la sociedad espera que sean ellas quienes asuman la mayor parte de los cuidados y responsabilidades en el hogar, específicamente del cuidado de sus hijos. En los casos en los que afirmaban tener una pareja con quien comparten las tareas de forma equitativa, aseguran que esto no siempre es bien visto por el resto de sus pares, ya que existe una presión extra sobre la idea de que la mujer es quien debería hacerlo.

Por su parte, dos (2) de los participantes compartieron experiencias en las cuales fueron estigmatizados o ridiculizados por asumir tareas tradicionalmente consideradas "femeninas", lo que deja expuesto que las normas de género aún están muy arraigadas en nuestra sociedad. Afirman que, entre su grupo de pares, existe todavía una creencia de que quienes realizan este tipo de tareas, es porque están "ayudando" a sus parejas, es decir que la responsabilidad es de la mujer y ellos aportan en la medida de sus posibilidades con las obligaciones de cuidado que tienen sus parejas.

De las respuestas obtenidas se puede destacar que las expectativas sociales afectan tanto la vida personal como profesional de las mujeres, incluyendo dificultades para avanzar en sus carreras debido a las responsabilidades de cuidado no compartidas y el estrés asociado

con el equilibrio entre el trabajo y el cuidado de los hijos. Esto respalda la idea de que la desigual distribución de tareas de cuidado de NNyA contribuye a la exclusión o limitación de las oportunidades laborales para las mujeres.

Llama la atención el hecho de que muchas mujeres manifestaron haber tenido dificultades para poder aceptar una oportunidad laboral debido a que no era compatible con las responsabilidades de cuidado de los menores que tienen a su cargo y esto no se vio expuesto de esta manera en el caso de los hombres. A las mujeres se les complejiza equilibrar el tiempo entre sus dos trabajos, el remunerado y el no remunerado.

En el espacio de debate generado entre las mujeres, se analizó la dificultad de acceder a una posición laboral cuando existe un plan de maternidad. Algunas de ellas manifestaron haber participado en entrevistas laborales en las cuales se les consultó acerca de sus hijos, las edades e incluso su plan de maternidad. Esto evidencia una situación discriminatoria, en tanto para un empleador contratar a una mujer supone que deberá otorgarle mayores licencias relacionadas con la maternidad.

Es aquí donde se visibilizó la manera en que el desigual régimen de licencias con el que se cuenta en Argentina afecta de manera negativa a la inclusión de las mujeres al mercado laboral. La legislación argentina parece perpetuar una división de roles donde las tareas de cuidado recaen casi exclusivamente en las mujeres y esto dificulta su acceso a oportunidades laborales.

Frente a una misma oportunidad laboral, las mujeres se encuentran limitadas en sus posibilidades de acceder a la misma, ya que la sociedad e incluso la propia legislación laboral, espera que sean ellas quienes se dediquen exclusivamente al cuidado del recién nacido y su carrera laboral se vería interrumpida por una licencia con una duración

mucho mayor que la de un hombre. Esto puede afectar incluso sus posibilidades de promoción o de ser consideradas para roles de mayor responsabilidad.

El régimen de licencias laborales en Argentina, que otorga por nacimiento de un hijo 90 días a la madre y solo 2 días al padre, tiene un impacto significativo en la inclusión de las mujeres en el mercado laboral.

Sin embargo, cabe destacar la actitud de algunos entrevistados de encontrarse en un proceso de resistencia activa a estas expectativas sociales, así como esfuerzos para desafiar los roles de género tradicionales y compartir equitativamente las responsabilidades de cuidado. Claramente nos encontramos transitando un cambio de paradigma, el cual implica un proceso de transformación de ideologías y de prácticas.

Hubo una coincidencia general respecto a que aún quedan muchas acciones por realizar para lograr llevar a la práctica la transformación cultural que está transitando la sociedad con relación a esta temática. La mayor parte de los y las participantes mencionaron estar realizando esfuerzos para desafiar estas expectativas y compartir equitativamente las responsabilidades de cuidado, lo que podría indicar un cambio cultural en curso hacia roles de género más equitativos, aunque aún en una etapa incipiente.

Del mismo modo, se destacó la necesidad e importancia de que este cambio sea acompañado por políticas gubernamentales que brinden herramientas para llevar esta nueva mirada libre de estigmas a la práctica, medidas que apoyen a las familias en la gestión de las responsabilidades laborales y familiares. Ampliar la licencia paternal y fomentar políticas que incentiven la corresponsabilidad en el cuidado puede ser crucial para mejorar la inclusión de las mujeres en el mercado laboral.

CONCLUSIÓN

La investigación realizada revela una problemática profunda y compleja en la sociedad argentina, donde la desigual distribución de tareas domésticas y de cuidado de NNyA en los hogares continúa siendo un obstáculo significativo para la plena participación de las mujeres en el ámbito laboral, lo cual permite concluir que la hipótesis planteada se sostiene firmemente. Se confirma que la desigual distribución de las tareas de cuidado de NNyA en Argentina tiene un impacto significativo y negativo en la inserción laboral y el desarrollo profesional de las mujeres. Esta situación es producto de factores culturales, legales y estructurales que perpetúan estereotipos de género y barreras para la corresponsabilidad.

Esta situación se ve agravada por un régimen de licencias laborales que perpetúa la carga desproporcionada sobre las mujeres, dificultando su retorno al trabajo y su progresión en el ámbito laboral. En Argentina, la legislación vigente no favorece una corresponsabilidad efectiva en el cuidado, lo que refuerza estereotipos de género y dificulta la igualdad de oportunidades. La diferencia en la duración de las licencias laborales entre hombres y mujeres no solo desincentiva a los empleadores a contratar a mujeres, sino que también refuerza la idea de que el cuidado debe ser responsabilidad exclusiva de ellas, lo que limita aún más sus posibilidades de desarrollo en el ámbito laboral. Las políticas públicas actuales no brindan soluciones integrales para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar.

A través de la investigación realizada con la metodología descripta precedentemente, se ha podido constatar que la

responsabilidad del cuidado de los NNyA continúa recayendo desproporcionadamente sobre las mujeres.

Hoy en día continúan siendo las mujeres quienes dedican mayor cantidad de tiempo a las tareas domésticas y de cuidado de NNyA. Se encuentran muy marcados los estereotipos de género que asocian el rol de cuidado con la mujer, y las mujeres por su condición son asignadas a realizar este tipo de tareas que muchas veces son invisibilizadas y además no son remuneradas.

A pesar de que la proporción de mujeres con empleo remunerado es mayor que tiempo atrás, ellas siguen soportando una carga desproporcionada de tareas y responsabilidades, continúan dedicando muchas más horas que los hombres a tareas de cuidado no remuneradas y menos tiempo al trabajo remunerado. Aunque las mujeres hayan ingresado al mercado laboral, los hombres no han asumido las tareas de cuidado de NNyA en la misma proporción ni al mismo ritmo.

Todo lo dicho se traduce en una menor disponibilidad de tiempo y energía para invertir en su desarrollo profesional, limitando sus oportunidades de progreso y acceso a posiciones laborales, lo que por supuesto también las perjudica económicamente. La "carga doble" de gestionar tanto las responsabilidades familiares como las laborales limita el progreso profesional de las mujeres.

Para abordar y lograr la inclusión real de las mujeres en el mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres es fundamental dirigir los esfuerzos a hacia una redistribución igualitaria de las tareas de cuidado de NNyA. En respuesta a la necesidad de abordar esta desigualdad, se identifican varios mecanismos que podrían contribuir a una distribución más equitativa de tareas.

En primer lugar, resulta crucial promover una cultura de corresponsabilidad en donde se comprenda que este tipo de tareas es

responsabilidad tanto de varones como de mujeres. Campañas de concientización y educación desde los hogares y escuelas pueden jugar un rol fundamental para cambiar las actitudes y practicas arraigadas.

Se deben orientar los esfuerzos para luchar por la implementación de medidas que promuevan un cambio de comportamiento, involucrando a los hombres en las responsabilidades familiares que les competen y disminuyendo así la brecha de género.

Por su parte, del análisis de los regímenes de licencia actuales surge claramente reflejada esta distribución inequitativa que venimos mencionando. Las apenas 48 horas de licencia por paternidad reproducen estas desigualdades en la división del trabajo no remunerado. Es necesario implementar una reforma legal que establezca licencias parentales equitativas y universales, y promueva políticas públicas que permitan acercarse al objetivo de promover la igualdad en la distribución de las cargas y así permitan la inclusión plena de las mujeres en el mercado laboral.

Con relación a esto, cabe destacar el Proyecto de ley “Cuidar en igualdad” que propone cambios significativos como la implementación de las licencias parentales. Esta normativa podría contribuir a fomentar la participación de los hombres en el cuidado de los hijos desde una temprana edad, ayudando a equilibrar las responsabilidades entre ambos progenitores. Lograr la sanción de esta ley y su posterior implementación efectiva con el compromiso de parte de todos los actores sociales, implicaría un paso significativo hacia la reducción de esta brecha.

Las licencias parentales equitativas son clave para reducir la brecha de género en el mercado laboral, ya que permiten que tanto hombres como mujeres compartan las responsabilidades de cuidado desde los primeros meses de vida de sus hijos. Esto no solo beneficia a las mujeres, al permitirles regresar al trabajo en mejores condiciones,

sino que también promueve un cambio cultural que valora y reconoce el papel de los hombres en el cuidado familiar.

Las experiencias internacionales demuestran que estas medidas no solo benefician a las mujeres, sino que contribuyen al desarrollo económico, social y al bienestar general de la sociedad. La comparación con el modelo uruguayo resalta la urgencia de avanzar hacia una legislación más equitativa en Argentina, que fomente la participación de los padres en el cuidado y permita a las mujeres acceder a mayores oportunidades laborales sin el peso desproporcionado de las responsabilidades de cuidado de NNyA.

Para que esta reforma sea efectiva, es esencial que se acompañe de políticas complementarias que promuevan la corresponsabilidad en el hogar y en el trabajo. Estas políticas podrían incluir las siguientes, entre otras:

- ✓ Acceso a Servicios de Cuidado Infantil: Mejorar el acceso a servicios de cuidado infantil de calidad y asequibles, especialmente para familias de bajos ingresos. Esto incluye la expansión de guarderías y programas de jornada extendida en las escuelas.

- ✓ Campañas de Sensibilización: Desarrollar campañas educativas y de sensibilización para promover la corresponsabilidad en el cuidado y desafiar los estereotipos de género que asocian las tareas de cuidado exclusivamente con las mujeres.

- ✓ Incentivos para las Empresas: Crear incentivos fiscales y otros beneficios para las empresas que implementen políticas de corresponsabilidad y apoyen a los empleados con responsabilidades de cuidado.

A modo de cierre, se podría afirmar que este trabajo ha contribuido a visibilizar la persistente desigualdad en la distribución de las tareas de cuidado y ha propuesto caminos viables para su mitigación.

Sin embargo, resulta necesario continuar profundizando en estos temas y monitoreando el impacto de las políticas implementadas, asegurando que las voces de las mujeres continúen siendo escuchadas y que sus derechos sean plenamente respetados.

Es evidente que se debe continuar en el camino hacia la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar, siendo esencial impulsar reformas legales que acompañen esta transformación cultural, promoviendo la igualdad en las licencias laborales y la corresponsabilidad en el cuidado de NNyA. Esto permitiría avanzar hacia la inclusión plena de las mujeres en el mercado laboral, lo que resulta fundamental para el desarrollo social y económico del país.

BIBLIOGRAFÍA

- Bianchi, S. M. (2011). Gender, development, and work. In Handbook of work-family integration: Research, theory, and best practices (pp. 3-34). Academic Press.
- BUTLER, Judith; El Género en Disputa: El feminismo y la subversión de la identidad, Barcelona, Editorial Paidós, 2006.
- Craig, L. (2007). Does father care mean fathers share? A comparison of how mothers and fathers in intact families spend time with children. *Gender & Society*, 21(2), 239-260.
- Código Civil y Comercial de la Nación. (2017). Buenos Aires: Honorable Cámara de Diputados de la Nación;
- Di Marco, G. Democratización de las familias. Estrategias y alternativas para la implementación de programas sociales. Página 12. UNSAM. Jorge Baudino Ediciones, 2005
- Ley 26206 (2006). Ley de Educación Nacional. Buenos Aires: Congreso de la Nación Argentina.
- ELA y UNICEF (2020) Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado en Argentina. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Buenos Aires, Argentina.
- García-Calvente, M. M. (2006). The role of gender in the study of inequalities in health. *Sociology of Health & Illness*, 28(3), 432-456.
- "INDEC" (2022). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021 Resultados preliminares, abril de 2022.
- Jaramillo, L. (2011). La perspectiva de género en el derecho social y el derecho de familia: un avance hacia el reconocimiento de los derechos de las mujeres. *Revista Eletrônica Direito e Política*, 6(2).
- Jarman, H., & Underhill, E. (2015). Gender, care and austerity: Towards a relational welfare analysis. *Social Policy & Administration*, 49(1), 19-35.

- Kemelmajer de Carlucci, A. (2014). La autonomía de la voluntad en el derecho de familia argentino. En Graham, M. y Herrera, M. Derecho de las familias, infancia y adolescencia: una mirada crítica y contemporánea, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Infojus.
- Ley 26061. (2005). Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes. Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Ley 26694. (1 de octubre de 2014). Código Civil y Comercial de la Nación. Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Ley 20744. (1976) Ley de Contrato de Trabajo. Poder Ejecutivo Nacional.
- Ley 20.312 Licencia por Paternidad (República Oriental del Uruguay)
- Lloveras, N. (2010). Manual de Derecho de Niñas, Niños y Adolescentes. Editorial Alveroni.
- Martelotte, Lucía (2018). "La reorganización social de las tareas de cuidado: la revolución pendiente". En Friedrich Ebert Stiftung "Aportes de la Economía Feminista desde Argentina "(p. 12-15). Editorial Fundación Friedrich Ebert.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la República Argentina. (2022). Proyecto de Ley "Cuidar en Igualdad". Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/generos/proyecto-de-ley-cuidar-en-igualdad>.
- "OIT" (2014). La maternidad y la paternidad en el trabajo.
- PAUTASSI, Laura C (2007). El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos.
- Presser, H. B. (2010). Working in a 24/7 economy: Challenges for American families. Russell Sage Foundation.
- Rittich, K. (2002). Recharacterizing Restructuring: Law, Distribution, and Gender in Market Reform. Toronto, Canadá: Osgoode Hall Law School Press

- Rodríguez Enríquez, Corina, Marzonetto, Gabriela, & Alonso, Virginia. (2019). Organización social del cuidado en la Argentina: Brechas persistentes e impacto de las recientes reformas económicas. *Estudios del trabajo*, (58).
- Rodríguez Enríquez, C. (2018). "Los aportes de la economía feminista a la agenda feminista en América Latina". En Friedrich Ebert Stiftung "Aportes de la Economía Feminista desde Argentina "(p. 6-7). Editorial Fundación Friedrich Ebert
- Rodríguez Enríquez, C., & Pautassi, L. (2014). La organización social del cuidado de niños y niñas: elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina (1a ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género-ELA.
- Tavip, G. (2018). Responsabilidad Parental. En Lloveras, N., Ríos, J. P. *Manual de Derecho de las familias* (Tomo II, pp. 377-478, 2da. Ed. Actualizada y ampliada). Córdoba, Argentina: Ed. Mediterránea.
- "OIT" (2009). Trabajo y familia. Establecer un lugar de trabajo compatible con la vida familiar. Ginebra, Suiza.
- Williams, C. L. (2010). Gender and workplace diversity: Current research and future directions. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 463-466.

ANEXO I – Preguntas

A continuación, se detalla el listado de algunos de los interrogantes que fueron utilizadas como disparadores en las entrevistas y en las reuniones de focus group. Se realizó el diseño de una guía temática flexible que incluyó preguntas generales relacionadas con la temática y que sean abiertas para permitir que los participantes compartan sus experiencias, opiniones y percepciones de manera libre.

Para la población femenina:

1. ¿Cuáles son las responsabilidades principales de cuidado del hogar y/o de NNyA que asumes en tu vida diaria?
2. En caso de que convivas con tu pareja, ¿crees que se distribuyen de manera equitativa las tareas en el hogar?
3. ¿Cuántas horas al día dedica aproximadamente a las tareas domésticas y de cuidado de NNyA?
4. ¿Cómo crees que las responsabilidades de cuidado personal de NNyA afectan tu participación en el ámbito laboral?
5. ¿Has experimentado alguna vez dificultades para conciliar tus responsabilidades de cuidado de tus hijos con tus responsabilidades laborales?
6. ¿Ha tenido que rechazar alguna oportunidad laboral debido a sus responsabilidades familiares?
7. ¿Crees que hay expectativas sociales específicas sobre las mujeres en términos de cuidado de NNyA? ¿Cómo crees que estas expectativas impactan en tu vida?
8. ¿Qué opinión tiene sobre las licencias por maternidad y paternidad actuales? ¿Considera que las actuales licencias por

maternidad y paternidad son suficientes para cubrir las necesidades de cuidado o considera que debería realizarse algún cambio?

9. ¿Qué crees que se podría hacer para mejorar la distribución equitativa de las tareas de cuidado de menores entre hombres y mujeres?

Para la población masculina:

1. ¿Cuáles son las responsabilidades de cuidado de NNyA que asumes en tu vida diaria?

2. ¿Cuántas horas al día dedica aproximadamente a las tareas domésticas y de cuidado de NNyA?

3. ¿Cómo crees que estas responsabilidades de cuidado de NNyA, si las hay, impactan en tu participación en el ámbito laboral?

4. ¿Ha tenido que rechazar alguna oportunidad laboral debido a sus responsabilidades familiares?

5. En caso de que convivas con tu pareja, ¿crees que se distribuyen de manera equitativa las tareas en el hogar?

6. ¿Has experimentado alguna vez algún tipo de estigma o crítica por asumir responsabilidades de cuidado que se consideran tradicionalmente "femeninas"?

7. ¿Crees que existen barreras sociales o culturales que dificultan que los hombres asuman un rol más activo en las tareas de cuidado de sus hijos?

8. ¿Qué opinión tiene sobre las licencias por maternidad y paternidad actuales? ¿Considera que las actuales licencias por maternidad y paternidad son suficientes para cubrir las necesidades de cuidado o considera que debería realizarse algún cambio?

9. ¿Qué crees que se podría hacer para promover una distribución más equitativa de las tareas de cuidado de menores entre hombres y mujeres?

Estas preguntas permitieron explorar las experiencias y percepciones individuales de los participantes, así como también sus opiniones sobre las causas y posibles soluciones para la desigualdad en la distribución de las tareas de cuidado.

ANEXO II: Comparativa Internacional de Licencias por Maternidad y Paternidad

País	Licencia por Maternidad	Licencia por Paternidad	Licencia Parental Compartida	Comentarios
Argentina	90 días (Ley 20.744)	2 días (Ley 20.744)	No contemplada	Las licencias están limitadas a trabajadores formales en relación de dependencia. Excluye a monotributistas y trabajadores informales.
Suecia	480 días (compartida entre ambos progenitores)	Incluida en la licencia parental compartida	Sí, 480 días en total (60 días intransferibles para cada uno)	Licencia remunerada al 80% del salario durante 390 días y al monto fijo para el resto. Fomenta la corresponsabilidad y la participación paterna activa.
España	16 semanas (desde 2021)	16 semanas (desde 2021)	No transferible	Licencias igualadas e intransferibles, remuneradas al 100%. Promueve la igualdad y evita la discriminación laboral por motivos de género.
Noruega	49 semanas al 100% o 59 semanas al 80% (pueden compartirse)	15 semanas reservadas para la madre, 15 semanas para el padre	Sí, resto de semanas compartidas	Fuerte incentivo para que ambos progenitores tomen licencia. Alta participación masculina en el cuidado de los hijos.
Uruguay	14 semanas (Ley N° 19.161)	13 días (Ley N° 19.161) (ampliado a 20)	No contemplada	Recientemente amplió la licencia por paternidad. Muestra una tendencia

		días desde 2026)		regional hacia la ampliación de derechos.
Islandia	6 meses para cada progenitor (12 meses en total)	6 meses para cada progenitor	No transferible	Uno de los países con mayor igualdad de género. Las licencias intransferibles aseguran la participación de ambos en el cuidado.