

Eje: Igualdad y diferencias.

Capacidad: Ciudadanía responsable.

Objetivo: Valorar la igualdad en todas sus formulaciones como principio rector de la convivencia y comprender la diversidad como constitutiva de la sociedad y de la cultura.

Contenido curricular: La igualdad y sus significados. Igualdad ante la ley, igualdad de trato e igualdad de oportunidades.

¿Iguales en la crianza?

Antes de empezar

En esta ficha vamos a reflexionar acerca de la igualdad y la distribución de tareas de cuidado y de crianza entre madres y padres, sobre todo en el momento del nacimiento y los primeros días de vida de las hijas y los hijos. Para que ello sea posible es necesario que puedan acceder a licencias en sus trabajos, es decir permisos para no concurrir y que estos sean remunerados, esto es, que no se le descuenten esos días del salario. ¿Conocés algo sobre este tema? ¿Crees que en tu familia pudieron acceder a este derecho? ¿Te parece que su implementación origina problemas o inconvenientes? ¿Para quién o quiénes?



1. En parejas de trabajo, lean el siguiente texto y respondan:

Tiempo para cuidar: hacia un esquema de licencias universal e igualitario

“Durante la última década, el avance de los movimientos feministas colocó a los *cuidados* en la agenda pública y política. Hoy sabemos que las tareas de cuidado están desigualmente distribuidas entre los géneros, a partir de la asociación tradicional de lo femenino con lo maternal y la crianza, y de lo masculino con el trabajo (remunerado), la producción y la generación de riqueza. En las políticas públicas esto se traduce en licencias por maternidad notoriamente más extensas que las por paternidad, lo que obstaculiza el derecho y la responsabilidad de cuidar de los padres, al mismo tiempo que perjudica a las mujeres en el mercado laboral.

Argentina no solo tiene las licencias por paternidad más cortas de Sudamérica (apenas dos días consecutivos), sino que además solo la mitad de sus trabajadores/as puede acceder: monotributistas, autónomos/as, independientes e informales están excluidos/as de este derecho. A su vez, entre la mitad que accede, hay una importante disparidad según el sector: la Ley de Contrato de Trabajo regula el empleo privado y establece 90 días de licencia para las madres (a cargo de ANSES) y 2 para los

padres (a cargo del empleador), excluyendo a familias adoptantes; en lo que hace al empleo público, las licencias por nacimiento y adopción varían significativamente entre las diferentes jurisdicciones y sectores (tanto nacional como provinciales), con prestaciones por paternidad y para personas no gestantes que van desde los 45 a los 2 días. Pese a la heterogeneidad de este universo, un problema se replica en todos los esquemas: las licencias para madres y personas gestantes son muchísimo más extensas que las correspondientes a padres y personas no gestantes.

En estas semanas se está discutiendo la parte referida a licencias del proyecto de ley Cuidar en Igualdad, una iniciativa presentada por el Poder Ejecutivo que constituye un enorme avance en la visibilización del cuidado. En primera instancia, se amplía el acceso a las licencias a adoptantes, a quienes recurren a técnicas de reproducción asistida, a monotributistas y a personas que trabajan en forma autónoma. Además, se establecen las figuras de persona gestante y no gestante, incorporando identidades de género anteriormente excluidas de la Ley de Contrato de Trabajo. Por último, se destaca la extensión de días de licencia para personas gestantes –pasando automáticamente a 126 días– y no gestantes –incrementándose gradualmente hasta llegar a 90 días en 8 años–.

Desde hace más de diez años venimos impulsando una reforma del régimen de licencias y creemos que el proyecto presentado puede potenciarse con algunas mejoras adicionales. Proponemos una reforma que extienda los días de licencia a 126 para todas las personas, sin importar su género ni situación laboral. Atendiendo a las restricciones fiscales imperantes, esta reforma debe implementarse gradualmente, priorizando la extensión de días para las personas no gestantes y concretándose en un plazo de 8 años. Extender las licencias a 30 días a todos los papás costaría un 0.08% del PBI en 2023. Actualmente, y como se propone en el proyecto, las y los empleadores no pagan el salario durante el período de licencia, sino que el Estado a través de la ANSeS es quien paga esta licencia a las y los trabajadores”.

Fuente: Tiempo para cuidar: hacia un esquema de licencias universal e igualitario, CIPPEC. Publicado en junio de 2023.

- ¿A qué se refiere el texto cuando habla de “licencias por maternidad y paternidad”?
- ¿Qué problemas plantean? ¿Cómo describen las licencias para los trabajadores varones en nuestro país?
- ¿Qué soluciones se proponen para estos problemas?
- ¿Quién se encarga de pagar los días de licencia que podrían tomarse los trabajadores varones para acompañar la crianza de sus hijas e hijos en los primeros días de vida?

 **Pista:** *La Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) es un ente del Estado Nacional que gestiona las prestaciones de la seguridad social, entre las cuales figuran las jubilaciones y pensiones, asignaciones familiares, subsidios por desempleo, el sistema Asignación Universal por Hijo, entre otras. En el siguiente enlace encontrarás información detallada sobre la licencia por maternidad.*

Licencia por maternidad
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
<https://bit.ly/43roC8u>



Escaneá este código para acceder al contenido.

- Reunidos en pequeños grupos, lean la siguiente nota y respondan:

“En la Argentina tenemos la licencia por paternidad más corta de América Latina”
Di Tella en los medios
<https://bit.ly/3XKzFbP>



Escaneá este código para acceder al contenido.

- Expliquen qué consecuencias trae que la licencia por paternidad sea de solo dos días.
- ¿Quiénes asumen entonces la responsabilidad por el cuidado de las y los recién nacidos?
- ¿Qué piensan las entrevistadas sobre la responsabilidad de los varones en el cuidado de las y los recién nacidos, y en la crianza y cuidado de las y los hijos?
- Revisen los argumentos a favor y en contra de esta ampliación y completen el siguiente cuadro:

A FAVOR	EN CONTRA

- Construyan un posteo en una red social que ayude a divulgar ese argumento dirigido a sus compañeros y compañeras de la escuela.

- En pequeños grupos, lean el artículo 16 de la *Constitución Nacional* y el texto siguiente:

“Artículo 16.- La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas”.

La igualdad es un derecho establecido en la Constitución Nacional de nuestro país, pero es un principio que las naciones democráticas toman como base de su legislación y políticas públicas. Ello muestra que la igualdad es un fundamento muy importante de la convivencia, porque

cuando una sociedad es más igualitaria y menos discriminatoria, mejora la paz social y disminuye la violencia.

La igualdad no consiste en tratar a todos por igual, sino reconocer las diferencias y considerarlas para que todos y todas puedan acceder a los mismos derechos. Muchos grupos sociales se encuentran vulnerados, es decir, que les resulta más difícil acceder a los derechos que otras personas lograron. Las mujeres, las y los migrantes, los pueblos originarios, entre otros, son casos de grupos que por diversos motivos como la pobreza, la falta de conocimiento del idioma, la cultura machista, les resulta difícil acceder al trabajo, la educación, la salud, o la vivienda.

Es por ello que las leyes y las políticas públicas deben tener en cuenta estas diferencias y promover acciones que los coloquen en una mejor posición, y puedan acceder a una mejor situación de vida. A veces ello puede interpretarse como “privilegios” pero en realidad solo se trata de corregir desventajas. De este modo se logra impulsar a estos grupos sociales, evitar conflictos sociales y construir una sociedad más pacífica y justa.

Fuente: elaboración propia.

- Teniendo en cuenta el régimen actual de licencias, ¿quiénes pueden encargarse del cuidado de los recién nacidos?
- ¿Piensan que el régimen actual de licencias es justo? ¿Quiénes se ven perjudicados? ¿Les parece que los proyectos de ampliación de las licencias para personas no gestantes avanza hacia la igualdad?
- ¿Por qué es importante un trato equitativo entre las personas? ¿Qué consecuencias sociales trae la desigualdad?



Pista: Imaginen el nacimiento de una niña o de un niño y las tareas que ello demanda. Piensen quiénes pueden encargarse de su cuidado y qué impacto ocasiona ello en su carrera laboral, sus posibilidades de estudiar y desarrollarse.

Antes de terminar

Busquen dos noticias en las que aparezcan situaciones de desigualdad y medidas para evitarlas. Pueden intentar utilizando como voces de búsqueda: “acción positiva”, “cupo antidiscriminatorio”, o “discriminación inversa”; y revisando la solapa “NOTICIAS” del buscador.

Discutan en grupo sobre las medidas propuestas, alrededor de los siguientes ejes:

- ¿Cuál es el grupo vulnerado al que se intenta proteger?
- ¿Las medidas que se proponen avanzan hacia la igualdad?



Para profundizar

En el siguiente comunicado de prensa encontrarás más información sobre el tratamiento de esta temática en otros países.

Suecia, Noruega, Islandia, Estonia y Portugal ocupan los primeros puestos en materia de políticas favorables a la familia en los países de la OCDE y la UE
Unicef
<https://bit.ly/3D8jXOf>



Escaneá este código para acceder al contenido.