



Masculinidades y tareas de cuidado

LISANDRO RODRÍGUEZ COMETTA (UNLP) Y DANIEL JONES (UBA/CONICET)
30 DE MARZO DE 2022

La agenda de cuidados viene ganando centralidad en el debate público de la Argentina, al calor de los avances políticos y logros institucionales de los feminismos y movimientos de mujeres. A su vez, desde el año 2020, la pandemia del COVID-19 y el contexto de confinamiento social puso en evidencia la desigual distribución de tareas domésticas al interior de las familias, el lugar central que ocupan ciertas instituciones en la organización social del cuidado¹ y algunos límites normativos que dificultan alcanzar mayores

1 “En los hogares con niños, niñas y adolescentes (NNyA) –algo más del 40% del total de hogares– el cierre físico de escuelas, centros de cuidado, clubes, entre otros establecimientos, supuso un desafío mayor. El sistema educativo, por ejemplo, tiene más de 10 millones de estudiantes en sus niveles inicial, primario y secundario que sostuvieron su escolaridad desde los hogares” (CEPAL, PNUD, MMGyD, 2020) Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46453/1/S2000784_es.pdf

niveles de corresponsabilidad e igualdad de género en este terreno. A la par que el valor del cuidado se hizo evidente durante la pandemia (el cuidado de la salud, pero no solo de esta), se dieron a conocer algunos indicadores alarmantes (aunque no sorprendentes),² y muchos acuerdos domésticos (encierro mediante) comenzaron a crujiir.

En 2021 diversos colectivos³ que trabajamos la agenda de masculinidades nos propusimos lanzar la campaña PATERNAR, con el objetivo inicial de promover la extensión de las licencias por paternidad para corresponsables parentales a 30 días. Desde una concepción integral de los cuidados, y considerando la importancia de visibilizar y regular de manera más equitativa y corresponsable estas actividades fundamentales para la vida social, creamos esta campaña que busca tender puentes con diversos actores políticos y sociales para darle fuerza a este reclamo. A lo largo del año pasado generamos instancias de intercambio con organizaciones sindicales para construir un panorama acerca del estado de las licencias parentales en los distintos ámbitos de trabajo y sus respectivos convenios colectivos. También generamos articulaciones con distintos actores no gubernamentales que vienen trabajando estas agendas para empezar a coordinar acciones conjuntas. Por otro lado, hemos generado distintos documentos de la campaña, así como materiales audiovisuales para difundir en las redes sociales virtuales con el fin de sensibilizar e informar acerca de esta agenda.

La movilización feminista y de las disidencias sexuales, con sus activismos y logros culturales, políticos y legales, son el antecedente y marco de esta iniciativa (como lo reflejan la reciente obtención del derecho al aborto y la sanción del cupo laboral travesti-trans-no binarie en el Estado nacional, ambos en el año 2020). Y es que tal como lo vienen demostrando, se precisa de organización, creatividad y perseverancia para alcanzar los derechos que al día de hoy adeuda nuestra democracia. En ese sentido, creemos que

2 Evidencias reflejadas en trabajos tales como la “Encuesta de Percepción y Actitudes de la Población. Impacto de la pandemia y las medidas adoptadas por el gobierno sobre la vida cotidiana” (UNICEF, 2020) muestran que durante el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado se concentró en manos femeninas, y que gran parte de las mujeres reforzó en estos años una situación de sobrecarga de tareas que afectó su bienestar y potencialmente también el desarrollo de otras actividades, como el empleo y el ocio. Recuperado de <https://www.unicef.org/argentina/publicaciones-y-datos/5ta-encuesta-rapida-covid>

3 Forman parte del grupo promotor de esta campaña: el Instituto de Masculinidades y Cambio Social (MasCS), el Colectivo de Varones Antipatriarcales, el grupo Privilegiados, la ONG Paternando y la plataforma de masculinidades en cuestión Desarmarnos.

la extensión de las licencias por paternidad requiere de una interpelación y un involucramiento activo de corresponsables parentales que apuestan a construir formas más presentes, sensibles y saludables de paternar, en el marco de una transformación más amplia de las masculinidades, por la que también abogan nuestras organizaciones y esta campaña. El aumento de los días de licencia persigue configurar un horizonte legal en que dicha presencia sea posible, pero con esto solo no alcanza. Es imperioso también seguir transformando, construyendo y visibilizando otras posibilidades identitarias que dejen atrás a los roles masculinos más estereotipados, cuando dichos estereotipos suponen des-implicaciones en el terreno de los cuidados.

Desde hace décadas los activismos y la economía feministas vienen poniendo en discusión las abismales desigualdades de género que imperan en torno a los cuidados, que parecen haberse agudizado en el último tiempo a raíz de la pandemia. La problemática social de los cuidados no se reduce a la cuestión de las licencias y muchas de las políticas implementadas por el gobierno argentino, en particular desde el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, han sido importantes y reconocidas en la región.⁴ Se destacan políticas de transferencia monetaria como el IFE y la tarjeta ALIMENTAR, el programa de emergencia comunitaria “El barrio cuida al barrio”, la creación de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado, el reconocimiento de años de aportes por tareas de cuidados y el cómputo de los plazos de las licencias por maternidad y del estado de excedencia como tiempo de trabajo a los fines previsionales, establecidos en el Decreto N° 475/2021, entre otros.⁵ Todos estos avances dan cuenta de un contexto político, por el momento, relativamente receptivo a estas agendas y a su traducción en leyes y políticas públicas. Parece ser el momento adecuado para impulsar una pronta (y necesaria) reforma de los regímenes de licencias parentales y, particularmente, la extensión de las licencias por paternidad, tanto por el acumulado político alrededor de esta

4 V informe “COVID-19 GlobalGender Response Tracker” (PNUD y ONU Mujeres, 2020). Recuperado de <https://data.undp.org/gendertracker/>

5 El 23/03/2022, a través del Decreto N° 144/2022, se reglamenta el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo que determina que, en los establecimientos de trabajo donde presten tareas cien (100) personas o más, se deberán ofrecer espacios de cuidado para niños y niñas de entre cuarenta y cinco (45) días y tres (3) años de edad. A su vez, establece que en los Convenios Colectivos de Trabajo podrá preverse el reemplazo de esta obligación por el pago de una suma dineraria no remunerativa, en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/259691/20220323>

agenda logrado en estos años, como por los riesgos que implicaría un potencial cambio de gobierno y de clima de época.

Argentina es uno de los países latinoamericanos más retrasados en materia de licencias parentales,⁶ como dijo el Presidente Alberto Fernández en su discurso de apertura de sesiones legislativas de este año al anunciar que enviará un proyecto para modificar dicho régimen en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Esta ley es de 1974 y no hay dudas de que tanto las configuraciones y las formas de organización familiar como los debates públicos vinculados a estas temáticas se han transformado significativamente durante estos casi 50 años. De la misma manera que al día de hoy resulta inconcebible que el período de la licencia por maternidad no compute como tiempo de trabajo a los fines previsionales, el hecho de que la licencia “especial” por paternidad en la LCT sea solo de dos (2) días da cuenta de este drástico retraso que vienen arrastrando los regímenes de licencias en nuestro país. Como hemos planteado en diversos documentos y materiales de comunicación,⁷ dos días no alcanzan muchas veces siquiera para salir del hospital junto a nuestras parejas y el/la recién nacidx (ni hablar de empleos, como choferes de larga distancia, que por la movilidad que suponen prácticamente tornan imposible permanecer más de unas horas para las tareas de cuidado del recién nacidx). De esta forma, queda en evidencia cómo la legislación vigente refuerza modelos de paternidad exentos de la responsabilidad de cuidar, asociados a una idea obsoleta del varón en tanto único proveedor económico del grupo familiar que tantos datos de la economía feminista desmienten rotundamente.⁸

La relación entre las experiencias familiares realmente existentes y la legislación vigente ha sido materia de discusión política en distintos momentos históricos de nuestro país:

6 México, Nicaragua, Brasil y Chile otorgan cinco días como licencia por paternidad, Colombia brinda ocho días, Uruguay otorga 13 días. Por último, Paraguay y Venezuela brindan 14 días de licencia por paternidad.

7 Último material de la campaña, “30 días, 30 argumentos”. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/1S-D4Os-wpWSle21al2yd8sumUy6qm1y46/view?usp=sharing>

8 Durante las últimas décadas la tasa promedio de participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado considerablemente, alcanzando el 49,2% en el último año. Este indicador no considera el trabajo que se realiza dentro de los hogares como parte de la actividad económica, lo que explica en gran medida la brecha respecto de los varones, que tienen una tasa de actividad del 71,2%, 21 puntos porcentuales más. Ver informe: “Las brechas de género en la Argentina: Estado de situación y desafíos”, 2020. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf

los debates sobre la patria potestad compartida y el divorcio vincular, al retorno de la democracia en la década de 1980, y las más recientes alrededor de las leyes de matrimonio igualitario (2010) y de reproducción asistida (2013), han echado luz sobre el desacople entre leyes (ya) obsoletas y realidades familiares que requerían de reconocimiento jurídico. A su vez, la sanción de estas leyes posiblemente haya tenido impactos culturales y sociales relevantes a la hora de reconfigurar arreglos familiares más igualitarios. De ahí que la discusión sobre la ampliación de licencias parentales, en realidad, conlleva un objetivo políticamente más ambicioso que agregar días de licencia (aunque eso, en la vida cotidiana de las familias concretas, sea sumamente importante). La cuestión de fondo descansa en discutir y modificar arreglos de cuidado inequitativos, en muchos casos relativamente naturalizados e invisibilizados por su anquilosamiento, pero que exigen ser revisados en el marco de un avance de los feminismos que trasciende la esfera pública para meterse en las escenas “privadas” de muchas parejas y familias. Cada fricción cotidiana por una distribución desigual de tareas en el marco de una pareja heterosexual lleva la marca del feminismo en este momento histórico (incluso en mujeres que no se identificarían como feministas).

En PATERNAR tomamos como referencia el proyecto de ley presentado por el diputado nacional Itai Hagman el año pasado y nuevamente para el período legislativo 2022.⁹ Se trata de uno de los proyectos en materia de licencias parentales que se han presentado en el Congreso en el último tiempo, cada uno de los cuales hace aportes relevantes en el camino hacia una reforma integral del régimen de licencias. En particular consideramos este proyecto desde la Campaña dado que propone, entre otras cosas, la creación de una licencia por paternidad de 30 días remunerada, obligatoria e intransferible. A su vez, plantea la creación de una licencia familiar por nacimiento de 30 días de carácter transferible entre los cónyuges, para que puedan conciliar las responsabilidades familiares con las laborales de manera compartida y en función de sus necesidades.

La importancia de pensar una licencia de paternidad remunerada al igual que lo es la actual licencia por maternidad/para persona gestante, tiene que ver con el respaldo que

9 Proyecto de “Modificación del régimen de licencias por nacimiento y ampliación de licencias para paternidades y personas no gestantes que ejercen la corresponsabilidad parental”, del Diputado Nacional Itai Hagman. Recuperado de https://www.itaihagman.com.ar/_files/ugd/f9b4cc_afe3e141fe974d96ac755e1ebf382ec9.pdf

desde la seguridad social y el Estado se le da a la misma. Durante los 30 días de licencia se crea una asignación por paternidad que reemplaza al salario y la parte empleadora solo sostiene el pago de las contribuciones patronales. Este es un aspecto clave frente a las discusiones con el empresariado y las resistencias que siempre esgrimen a la hora de pensar modificaciones de la LCT en esta materia. Se trata del necesario debate acerca de la des-familiarización de los cuidados, que no solo deben democratizarse al interior de las familias sino que debe involucrar también al Estado y al mercado. Por su parte, el carácter obligatorio e intransferible apunta a generar un piso mínimo de días para garantizar la presencia del corresponsable parental en los cuidados del recién nacido. Esto se vincula con que experiencias de otros países que han avanzado en esquemas de licencias optativas e intercambiables, muestran que, en los hechos, los padres hacen uso de estas en niveles bajos.

Por eso, creemos desde PATERNAR que es indispensable pensar un piso de licencia de 30 días con estas características, en tanto apunta directamente a generar mayores niveles de corresponsabilidad en el terreno de los cuidados y las crianzas. Es evidente que la problemática social de los cuidados no se resolverá únicamente con la reforma de la LCT, sobre todo si consideramos que casi el 50% de la población se encuentra en la informalidad laboral. Pero creemos que es un paso indispensable que dará pie para rediscutir los regímenes de licencias en diversos ámbitos de trabajo regidos por convenios colectivos sectoriales y que generará un contexto más favorable para abordar la problemática de los cuidados en la dimensión socio-comunitaria y la economía popular.

La agenda de cuidados ocupa un lugar creciente no solo dentro del feminismo, sino en el espacio público más amplio en la Argentina. Cada actividad que organizamos en el marco de la campaña PATERNAR nos confirmó el interés de un espectro de actores muy heterogéneo, desde organizaciones sociales de base y sindicatos, hasta colectivos y referentes feministas, pasando por muchos periodistas varones que recordaban, con dolor, su propia imposibilidad de estar presentes en los primeros tiempos de sus hijos, para compartir la responsabilidad de cuidado con su pareja.

Desde PATERNAR tenemos importantes desafíos durante el 2022. Apostamos a seguir construyendo una perspectiva y un sujeto que pueda expresar de manera organizada, y

cada vez más masiva, el reclamo por la extensión de las licencias por paternidad, teniendo como espejo e inspiración a los movimientos feministas, de mujeres y de disidencias sexuales. Y pensamos este reclamo enmarcado en una mirada integral orientada a democratizar y generar mayores niveles de corresponsabilidad y protección en los cuidados, para acortar las brechas de género que imperan en este plano. Se trata de una agenda propositiva, en la cual el avance en términos de derechos para los corresponsables parentales puede redundar en mayores niveles de igualdad de género para la sociedad en su conjunto, repartiendo tareas de cuidados que usualmente las asumen las mujeres. Se trata, en definitiva, de una cuestión de justicia social y creemos que ha llegado el momento de que nosotros, como varones, pongamos el cuerpo en lo que nos corresponde y convoca de manera directa.