
MASCULINIDADES Y CUIDADOS: LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD COMO DEUDA CENTRAL PARA LA JUSTICIA SOCIAL EN ARGENTINA

Recibido: 13/04/2022 – Aceptado: 04/11/2022

Gabriela Bard Wigdor

Universidad Nacional de Córdoba
Córdoba, Argentina

gabrielabardwigdorlulywech@unc.edu.ar

ORCID: 0000-0002-3040-7819

Paola Bonavitta

Universidad Provincial de Córdoba
Córdoba, Argentina

paola.bonavitta@gmail.com

ORCID: 0000-0003-4758-4202

Resumen: El presente artículo analiza la posición de los varones cisgénero en relación con las tareas de cuidados y las licencias de paternidad, en tanto políticas públicas claves para la redistribución de los trabajos no reconocidos ni pagos entre los géneros y los diferentes actores involucrados, especialmente con el Estado. Las políticas públicas son dispositivos centrales para la justicia social, en tanto colocan en la agenda estatal la necesidad de un reparto equitativo de las tareas de cuidado al interior del hogar y para con el mercado, la comunidad y la familia. De este modo, se indaga en las reglamentaciones vigentes en Nuestra América y particularmente en Argentina en torno a los cuidados y la regulación de las licencias por maternidad y paternidad, debatiendo el papel de las masculinidades en dichas políticas y reglamentaciones públicas. Finalmente, desde una perspectiva feminista descolonial, se señala la necesidad de avanzar en cuidados comunitarios, coparentalidad e interpelación de la masculinidad hegemónica como aspectos claves para incidir en el problema.

Palabras clave:

Trabajos de cuidados, licencias de paternidad, comunidad, masculinidad hegemónica y feminismos descoloniales.

MASCULINITIES AND CARE: THE EXPANSION OF PATERNITY LEAVE AS A CENTRAL DEBT FOR SOCIAL JUSTICE IN ARGENTINA

Recibido: 13/04/2022 – Aceptado: 04/11/2022

Gabriela Bard Wigdor

Universidad Nacional de Córdoba
Córdoba, Argentina

gabrielabardwigdorlulywech@unc.edu.ar

ORCID: 0000-0002-3040-7819

Paola Bonavitta

Universidad Provincial de Córdoba
Córdoba, Argentina

paola.bonavitta@gmail.com

ORCID: 0000-0003-4758-4202

Abstract: This article analyzes the position of cisgender men in relation to care tasks and paternity leave, as key public policies for the redistribution of unrecognized and unpaid jobs between genders and the different actors involved, especially with the state. Indeed, public policies are central devices for social justice, as they place on the state agenda the need for an equitable distribution of care tasks within the home and towards the market, the community, and the family. In this way, the regulations in force in Our America and particularly in Argentina regarding care and the regulation of maternity and paternity leave are investigated, debating the role of masculinities in said policies and public regulations. Finally, from a decolonial feminist perspective, the need to advance in community care, co-parenting and questioning of hegemonic masculinity as key aspects to influence the problem is pointed out.

Keywords: Care work, paternity leave, community, hegemonic masculinity and decolonial feminisms

Introducción

Tras dos años de pandemia por Covid-19 se hizo evidente a nivel global que la sostenibilidad de la vida humana¹ depende de los trabajos de cuidados que realizan las mujeres de forma predominante. Particularmente en Argentina, durante los meses de Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) fue indiscutible la importancia de los cuidados interpersonales y la manera desproporcionada en que estos eran asumidos por las mujeres, ante un sistema público de salud que se encontraba en proceso de privatización, con trabajadores precarizados y un Estado que no conseguía regular el problema (Bard Wigdor y Bonavitta, 2021). Así, desde la fundación de los Estados Nación y hasta la actualidad, las labores de cuidado y las tareas domésticas representan una economía subterránea del capitalismo, escasamente reconocida, no remunerada e invisibilizada como tal.

En relación a los trabajos de cuidado, por un lado, nos referimos a las innumerables actividades que comprenden la alimentación, la salud, la educación, la limpieza y mantenimiento de la vivienda; y, por otro, también al desarrollo de habilidades cognitivas, físicas y emocionales que aseguran el sostenimiento de la vida en dos dimensiones: 1) física/emocional, porque permite las actividades concretas vinculadas con la atención del cuerpo de las personas y sus necesidades de alimentación, salud, higiene personal, descanso y afecto; y 2) simbólica, porque el cuidado involucra un componente de género, afectivo y emocional, que hacen al bienestar de las personas y su supervivencia a lo largo de la vida (Pautassi, 2020). En efecto, Rodríguez Enríquez (2005) sostiene que los trabajos de cuidado producen personas, medios para existir y sobrevivir como humanidad.

Por otro lado, las tareas de cuidado y su desigual distribución fueron visibilizadas a nivel global en la agenda regional en la X Conferencia Regional sobre la Mujer (CEPAL, 2007), donde los gobiernos reconocieron el cuidado como un asunto público que compete a los Estados, gobiernos locales, organizaciones, empresas y familias. Esta conferencia dio origen al Consenso de Quito, las Conferencias sobre la Mujer subsiguientes desarrolladas en Brasilia (2010), Santo Domingo (2013) y la Estrategia de Montevideo (2016), en las cuales se reafirmaron y profundizaron compromisos con los derechos humanos de las mujeres y la división sexual del trabajo.

Por su parte, las Conferencias de la OIT han reconocido la importancia del cuidado como actividad generadora de bienestar y valor social. También, en la 101^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2012 se aprobó la Recomendación N.º 202 sobre los Pisos de Protección Social, donde se señalaba que estos deberían comprender determinadas garantías

1 La pandemia expuso con claridad el conflicto capital-vida en un escenario donde el mercado y el Estado fueron insuficientes para dar respuestas a las urgentes necesidades sociales. Además, los bienes y servicios producidos en los hogares no pueden ser aislados de aspectos afectivo/relacionales de la actividad misma, porque implican dimensiones personales. Como argumenta Carrasco (2014), el cuidado de las personas implica relaciones afectivo/sociales y se sostienen sobre una trama de relaciones humanas de las que depende también el resto de la sociedad.

básicas de seguridad social, entre ellas, el fomento de los servicios sociales de cuidado para personas cuidado-dependientes, debido a su edad, incapacidad o estado de salud y desde la corresponsabilidad pública y social (OIT, 2022).

Asimismo, en todas las conferencias y debates sobre el tema de los cuidados se evidencia que históricamente son las mujeres quienes, debido a la división sexual del trabajo en el capitalismo patriarcal, se encargan de las labores de atención psico-física de las personas y dan respuestas a sus familias tanto como al entorno comunitario durante las crisis (como la que se ha vivido por Covid-19). No obstante, recordemos que la humanidad necesita cuidados no solo en momentos de pandemias o crisis sino también durante todas las etapas de crecimiento de la persona, en momentos claves como son la niñez, la vejez, la discapacidad o la enfermedad y constituyen una red constante e interdependiente de atención y búsqueda de equilibrio entre la humanidad, la tierra y los animales. Debido a ello, los trabajos de cuidado permiten la sostenibilidad de la vida, ya que esta se encuentra sujeta a dichos cuidados, advirtiendo que todas las personas somos dependientes y vulnerables. Este aspecto es el centro de la controversia respecto a la imposibilidad de comprender la relevancia de cuidar y cuidarse que muestra la subjetivación en una masculinidad hegemónica².

En ese sentido, la masculinidad hegemónica se construye desde una ficción patriarcal que se encuentra en el origen de occidente y que afirma la independencia absoluta del hombre, niega la precariedad ontológica y la vulnerabilidad innata al ser viviente (Hernando Gonzalo, 2020). Así, los varones crecen considerándose potentes, autónomos, prescindentes de los cuidados de otras personas; paradójico, cuando advertimos que dependen intensamente de las energías de los cuerpos feminizados de su entorno para desarrollar sus proyectos de vida. Por tanto, estas percepciones constituyen parte de los obstáculos subjetivos y sociales para distribuir las cargas de cuidado entre los géneros (Bard Wigdor y Bonavitta, 2021).

De este modo, en el sistema capitalista patriarcal, puede decirse que los hombres cisgénero (entendiendo por cisgénero a las personas cuya identidad y expresión de género coincide con el sexo biológico), a nivel colectivo, no asumen responsabilidades de cuidado más allá de aquellas tareas en las que se ven obligados a participar por negociaciones con sus parejas mujeres y que suelen ser calificadas como ayudas o asistencia para con ellas, aunque se destinen a sus crianzas, por ejemplo. Igualmente, se evidencia resistencia masculina a adaptar los ritmos y formas de trabajo asalariado a las cambiantes necesidades de cuidados que imponen las lógicas de producción contemporáneas. De manera que, si bien se avizoran cambios en el modelo normativo de «presencia masculina en el mercado vs. presencia femenina en lo privado», en este nuevo escenario existe un nuevo modelo de «unipresencia masculina en el mercado vs. doble presencia femenina en el mercado y en la familia» (Carrasco et al., 2011).

2 La masculinidad hegemónica, siguiendo a Connell (1995), representa una posición dominante en las relaciones de género al interior del capitalismo y se encarna por el varón blanco, potente y viril, como ficción anhelada por el conjunto de los hombres heterosexuales y cisgénero. La presentación de la masculinidad cambia de acuerdo con el contexto y una estructura social que configura y soporta las relaciones de género, pero a nivel transversal se sostiene en una supuesta invulnerabilidad e independencia absoluta del varón como sujeto (Autora, 2021).

En ese sentido, el trabajo doméstico y las labores de cuidado no remunerado son cargas que sostienen únicamente las mujeres de diferentes generaciones, aunque sean centrales para el desarrollo económico de los países. Los Estados no cuantifican el impacto económico de estas tareas y son naturalizadas como esencialmente femeninas. Es por ello por lo que los movimientos feministas demandan un papel más activo del Estado, de las familias, de las comunidades y de los mercados en este campo. Especialmente, se requiere de la participación de mujeres en el mercado laboral en los sistemas de cuidado que debieran efectivamente ofrecer los espacios de empleo; así como la vinculación de los hombres cisgénero en las tareas de cuidado y la protección social para cuidadoras y trabajadoras domésticas (Rico, 2015).

Al respecto, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) afirma que existen tres políticas básicas que los Estados deben implementar para intervenir efectivamente en la problemática con fines de incidir en la división sexual del trabajo: 1) Guardería gratuita en todos los lugares de trabajo durante los primeros dos años de la vida de las infancias, 2) Seis meses de licencia de maternidad remunerada y 3) Licencias de paternidad adecuadas a la necesidad de cada familia. Esta última medida es de compleja implementación, incluso en países como Islandia y Suecia (referencias mundiales en este tema), donde se ofrecen amplias licencias paternas que los varones cisgénero raramente asumen. Aunque se implementan para democratizar los cuidados entre los géneros e involucrar a los principales actores como el Estado, las familias, la comunidad y el mercado (Barría, 2020), las prácticas cotidianas se muestran reticentes a comprometerse con este objetivo.

En ese sentido, resulta difícil incorporar a los varones al cuidado, incluso en los países más equitativos. Concretamente, en el caso de Nuestra América, en cuanto a la licencia por paternidad, tenemos 16 países que tienen dicha regulación, donde las licencias van desde 2 hasta 14 días. Específicamente, Chile y Uruguay otorgan permisos de nacimiento que permiten distribuir 12 o 18 semanas al 50 % del salario. En Uruguay, también hay una licencia de seis semanas, prorrogable a seis meses, pero con la mitad del salario. Fuera de Cuba, Venezuela y Paraguay, la baja por paternidad es la más larga de la región, con 14 días. En Cuba, donde las parejas embarazadas pueden compartir el cuidado de sus hijos hasta 365 días (cobrando el 60 % de su salario), solo 124 hombres entre 2003 y 2014 reclamaron su derecho. En el caso de Uruguay, el 2,6 % de los hombres disfrutaba de la licencia otorgada por ley hasta 2015. En Chile, solo el 0,2 % de los hombres lo tiene. En Centroamérica, en países como Honduras, Puerto Rico y Costa Rica, la licencia por paternidad es cero.

Solo a modo de comparación, este fenómeno se reproduce a nivel mundial, incluso en los países más equitativos en materia de género como son Suecia e Islandia, los cuales ofrecen una licencia de paternidad de 480 días (16 meses) que debe distribuirse entre los/as cuidadores. A nivel global, Suecia aparece como un ejemplo de políticas de paridad y de ayuda a las familias, ya que, durante los 390 primeros días, los padres que se den de baja en el empleo para cuidar, reciben al menos el 80 % de su sueldo y 20 euros al día a partir de esa fecha. Además, existe

un bonus que incentiva repartir la baja y que llega hasta los 1.500 euros al año por pareja. Sin embargo, solo el 12 % comparte esta oportunidad como sucede en muchos otros países que han intentado hacer licencias de libre elección, pero en la práctica los varones siguen sin tomarse la licencia y la transfieren a las mujeres.

En consecuencia, en este artículo abordamos, desde una mirada feminista descolonial, la necesidad de avanzar en las licencias de paternidad, en los cuidados comunitarios, la coparentalidad y la transformación de la masculinidad hegemónica como una clave para promover mayores grados de justicia social. Para lo cual, los feminismos descoloniales nos permitirán incluir en el análisis la desigualdad de raza, etnia, clase, sexo y género en que viven las personas en Nuestra América, abordando este fenómeno desde un enfoque interseccional y situado.

Debates

Para la economía feminista, la acumulación de la riqueza en el capitalismo es inseparable del trabajo reproductivo que realizan las mujeres. En efecto, la economía capitalista trabaja a través de la división patriarcal del trabajo por género, raza y clase e implica un proceso de acumulación donde los varones controlan el mercado y los puestos de mayor jerarquía estatal. De este modo, las mujeres son responsabilizadas del funcionamiento de lo doméstico-familiar, independientemente de que trabajen o no en el espacio público y de modo remunerado. Por tanto, quienes se ocupan de los cuidados son las que menos incidencia tienen en la creación, diseño e implementación de políticas vinculadas a esta problemática.

Los movimientos feministas ya reclamaban por esta situación desde los años 70 y señalaban que estamos ante una «crisis de los cuidados» (Pautassi, 2007, 2018, 2020; Rodríguez Enríquez, 2005 y 2015; Rico, 2015) ya desde la fase industrial del capitalismo en la que se produce el ingreso masivo de las mujeres a espacios laborales masculinizados que no fue acompañado de un fenómeno inverso que involucra a los varones de forma equivalente en la esfera doméstica (England, 2002). La rápida inserción laboral femenina generó una situación de «doble trabajo» para las mujeres, dentro y fuera del hogar: al tradicional y patriarcal trabajo de cuidados en el espacio privado se sumó el trabajo masculinizado y remunerado del espacio público.

En ese sentido, aún hoy, el universo de los cuidados se presenta a nivel global familiarizado y feminizado. El modelo familiarista característico de los Estados de Bienestar ha tornado las cuestiones familiares como vinculadas únicamente al ámbito privado, en el que las relaciones entre lo público y lo privado han dado lugar a un modelo de sociedad y de Estado basado en la solidaridad intergeneracional y en la dependencia familiar para con las mujeres. En efecto, los estudios comparativos han manifestado que el modelo de Estado de Bienestar tiene dependencia de un modelo de familia nuclear como pilar básico sobre el que se sustentan las políticas sociales como la planificación de las licencias por cuidados (ELA y UNICEF, 2020).

En consecuencia, las políticas públicas, los programas sociales y la organización de los cuidados se adjudican a las familias y, en estas, a las mujeres. Desde la infancia, los géneros crecen en un entorno que promueve sentimientos y emociones que, vinculados a un contexto histórico, político, social y cultural capitalista y patriarcal, supone modelos basados en códigos sexistas, donde es legítimo sostener que son las mujeres quienes deben asumir la protección, atención y cuidado de la vida, mientras que los varones son interpelados a proveer y tutelar a las mujeres (Bericat Alastuey, 2000). Esta situación de explotación de las mujeres en relación con las tareas de cuidado impacta no solo en las posibilidades de ingreso al mercado laboral, sino también en el uso del tiempo libre y la salud física y psíquica. En relación con la salud mental, es un dato reiterado el hecho de que las mujeres padecen mayores índices de depresión, ansiedad y estrés que los varones, debido a la presión sistemática de cumplir con la atención familiar, la crianza y el empleo (Zamorano et al., 2019).

En ese sentido, el sistema patriarcal-capitalista y familiarista carga a las mujeres con el universo de los cuidados, las tareas domésticas y el empleo. A modo de ejemplo, en Cuba, donde las parejas embarazadas pueden compartir el cuidado de sus hijos e hijas a lo largo de los 365 días y cobrando el 60 % de su salario, solo 124 hombres entre 2003 y 2014 reclamaron su derecho. En el caso de Uruguay, el 2,6 % de los hombres disfrutaba de la licencia otorgada por ley hasta 2015 y, en el caso de Chile, solo el 0,2 % de los hombres la asumen. En Centroamérica y en países como Honduras, Puerto Rico y Costa Rica, la licencia por paternidad es «cero» (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013).

En consecuencia, en Nuestra América, las brechas de género son preocupantes, no solo por la ausencia de licencias de paternidad relevantes, sino porque la tasa de participación laboral femenina es un 27 % inferior a la de los hombres; además, ellas ganan un 17 % menos que los hombres con trayectoria educativa y laboral similar. En efecto, el mercado laboral se caracteriza por ser una pirámide donde las mujeres están subrepresentadas en puestos laborales jerárquicos en el sector privado y público (Berniell et al, 2021) y son ellas las que flexibilizan sus proyectos laborales cuando son madres, debido a las normas de género y a la escasez de políticas públicas para conciliar la vida familiar y laboral en cada país.

En ese sentido, sean las actividades del cuidado efectuadas por amor o por obligación, implican un valor económico y un aporte enorme al PBI de los países de la región que se niega e invisibiliza. En efecto, cuando estas actividades se pagan y terciarizan y son asumidas por el mercado o el Estado, se hacen visibles como trabajo y como aporte al sistema económico. De hecho, la economía feminista ha demostrado el valor económico del trabajo que se realiza en los hogares y el aporte de la producción doméstica a las economías nacionales (Carrasco et al., 2011), siendo una deuda pendiente no solo las licencias de ma-paternidad, sino las licencias que se puedan solicitar y asumir por tener a cargo personas dependientes y las urgentes jubilaciones para quienes han dedicado toda su vida a la sostenibilidad de la vida del conjunto de la sociedad.

Metodología y materiales

Iniciamos esta indagación, cuyos resultados socializamos en este escrito, preguntándonos por el papel que las licencias de paternidad tienen en el desarrollo de estrategias estatales para disminuir las desigualdades de género en torno a los cuidados y especialmente la protección y cuidado de las nuevas generaciones de niñas y niños. Especialmente, porque estos/as nacen en una sociedad cuyos progenitores se encuentran empleados/as en el mercado laboral y cuenta con escaso tiempo para la crianza y cuidados que demanda una persona que se encuentra en una etapa de alto grado de dependencia. Asimismo, nos preguntamos si las licencias por paternidad colaboran en el desarme de la masculinidad hegemónica y en la transformación de los estereotipos y prácticas de género dominantes, abordando la situación argentina y relacionado con otros países de la región. Finalmente, nos preguntamos ¿qué sucede con los varones en relación con los cuidados?, ¿las políticas públicas incluyen a las masculinidades o se continúa reforzando los roles de género en la división sexual del cuidado?

A partir de estas inquietudes, planteamos como objetivo general del presente artículo, analizar las tareas de cuidados y la licencia de paternidad en Argentina como una deuda pendiente del sistema democrático para quienes gestan y/o cuidan de modo predominante a niños/as y personas dependientes: las mujeres y corporalidades feminizadas. De allí que las licencias por paternidad se tornan claves como políticas públicas para la redistribución de los trabajos no reconocidos ni pagos entre los géneros y los diferentes actores involucrados, especialmente el Estado.

Como objetivos específicos nos propusimos indagar en las políticas públicas como dispositivos centrales para la justicia social, en tanto colocan en la agenda estatal la necesidad de un reparto equitativo de las tareas de cuidado al interior del hogar y para con el mercado, la comunidad y la familia. Para lo cual, nos propusimos también indagar en las reglamentaciones vigentes en Nuestra América en torno a los cuidados y la regulación de las licencias por paternidad, debatiendo el papel de las masculinidades en dichas políticas y reglamentaciones públicas. Finalmente, desde una perspectiva feminista descolonial, colocamos como desafío dar cuenta de la necesidad de avanzar en cuidados comunitarios, coparentalidad e interpelación de la masculinidad hegemónica, en tanto aspectos claves del problema que estamos analizando.

Para abordar los objetivos planteados, desde una metodología cualitativa, este artículo fue redactado en base a diferentes fuentes de información. En primer lugar, efectuamos una extensa exploración de datos y sistematización sobre las formas que adquiere la licencia de paternidad en los países de nuestra región, con especial atención a lo que sucede en Argentina. Así, para la primera parte de este artículo se procedió a la exploración, lectura, organización, sistematización y categorización de los datos sobre políticas públicas en torno a cuidados, particularmente licencias de paternidad, en Nuestra América y con énfasis en la situación de Argentina. Analizamos resultados y obstáculos del régimen de licencia con materiales

especializados en el tema y que son resultado de indagaciones empíricas (Sena, Angélica et al, 2014; Rodríguez Enríquez, 2015; Cipecc, 2020). Para la búsqueda de estos materiales definimos como categorías centrales los siguientes términos: trabajos del cuidado, paternidades, masculinidad hegemónica y licencias de paternidad.

Se seleccionaron para este trabajo:

- a. cuatro notas periodísticas relevantes (Barría, 2020; Iprofesional, 2020; Diario El salario, 2020; Gómez Mena, 2021),
- b. once documentos de trabajo internacionales sobre el tema (Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares (ENGHo) – INDEC 2017 – 2018; 101^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2012; CEPAL, 2007; X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, 2007; Estrategia de Montevideo, 2016; Cipecc, 2020; UNICEF, 2017; Foro Económico Mundial, 2018; CEPAL, FAO, ONU MUJERES MÉXICO, 2018; CEPAL, FAO, PNUD, ONU Mujeres y OIT, 2013)
- c. Diez artículos de revistas sobre situación de cuidados en el capitalismo y las licencias por ma-paternidad (Comas-d'Argemi, 2019; Solsona, M. y Ajenjo. M, 2017; Olavarría, 2017; Tobío, 2019; Sena, Angélica et al, 2014; Rodríguez Enríquez, 2015; Cipecc, 2020; Rico, 2015; McMahon, 1999; England et al., 2022; Retondo Iribarren, 2020).
- d. También, tres libros sobre masculinidades hegemónicas y artículos de la misma temática (Aguayo, Douglas Mendoza y Bravo, 2021; Aguayo, Barker y Kimelman, 2016; Bonino, 2000; Connel y Messerschmidt, 2005; Connel, 1995), así como dos capítulos de libros con aportes teóricos y empíricos sobre trabajos del cuidado, masculinidades y licencias de paternidad en Nuestra América (Gherardi, Gallo y Martelotte, 2020).

En segundo lugar, el corpus de datos se compone con datos de investigaciones empíricas previas de las autoras sobre el tema (Bard Wigdor y Bonavitta, 2021; Bard Wigdor, 2021), así como insumos de un seminario dictado para Brasil³ sobre la problemática por parte de las autoras y datos de dos proyectos de extensión-investigación desarrollados en torno a masculinidades⁴ y sostenibilidad de la vida⁵. En dichas experiencias extensionistas y de investigación emergen

3 Seminario «Políticas del cuidado desde una perspectiva descolonial», Posgrado de Educación, Universidad Federal de Pelotas, Brasil, 5 de octubre del 2021.

4 Proyecto de extensión «Descolonizar la masculinidad: feminismos para cuestionar privilegios y violencias Heteropatriarcales» desde donde realizamos talleres virtuales con varones de diferentes geografías de Nuestra América y especialmente de Córdoba, Argentina. En cada taller virtual de frecuencia quincenal, participan unos 10 varones de diferentes edades, raza y trayectoria educativa, aunque predominan varones de sectores trabajadores, medios y universitarios, blancos y cisgénero con hijos a cargo.

5 «Sostenibilidad de la vida: estrategias y resistencias feministas en los territorios de Córdoba» es un proyecto de extensión-investigación que tiene por objetivo, desde una perspectiva de derechos, feminista y decolonial, reconocer y potenciar estrategias para la sostenibilidad de la vida que llevan adelante mujeres y corporalidades feminizadas durante la pandemia COVID-19 en territorios de Córdoba.

tres problemáticas relacionadas al problema de análisis de este artículo:

- a. Familiarización, individualización y feminización de los cuidados
- b. Violencias y abusos experimentados en los cuerpos de las mujeres por parte de los varones cisgénero y manifestado como algo recurrente pero no naturalizado
- c. La sexualidad reducida casi exclusivamente a la maternidad, asociada a lo reproductivo. Obstáculos en el acceso a la salud que limitan el ejercicio de derechos sexuales y (no) reproductivos
- d. La masculinidad hegemónica como norma que produce varones que continúan percibiendo la crianza, cuidados y tareas domésticas como esencialmente responsabilidades de las mujeres y de las cuales se perciben como «ayudadores» (Bard Wigdor y Bonavitta, 2021; Bard Wigdor y Artazo, 2021).

Por consiguiente, este corpus plural de datos es debatido, comparado y relacionado desde diversas literaturas feministas sobre la temática de cuidados y género (Pautassi, 2020, 2018; Díaz Langou, *et al*, 2019; Federici y Caffentzis, 2019; Berniell, *et al* 2021; Bard Wigdor y Bonavitta, 2021; Fraser, 2015), con el fin de generar datos estadísticos y cualitativos sobre la situación de las licencias por paternidad en Argentina y los desafíos que afrontamos desde un enfoque feminista descolonial.

Resultados: Los cuerpos feminizados como sostén de la vida

El trabajo de cuidados requiere de todo un conjunto de conocimientos y de actividades prácticas que, hasta ahora, se transmiten de manera informal entre mujeres de diferentes generaciones y como mandato de género (Fernández Córdón y Tobío, 2005). En efecto, desde temprana edad, se socializa e involucra activamente a las niñas en actividades de cuidado y domésticas; mientras, las infancias no tienen referentes adultos cuidadores y aprenden que los cuidados son un universo que no les compete y que pueden delegar en su entorno feminizado.

De este modo, la organización social del cuidado es inequitativa y reproduce las desigualdades que existen entre los géneros en otros ámbitos de la vida porque este impacta de modo directo, por ejemplo, en las dificultades de acceso al empleo para las mujeres (Cfr. Bard Wigdor, 2022). Por eso, cuando las licencias se depositan exclusivamente en la madre, el Estado está señalando que son ellas las principales cuidadoras y obstruye visibilizar la importancia de los cuidados compartidos y distribuidos entre el grupo familiar, el mercado, el Estado y la

comunidad. Por tanto, las licencias por maternidad, paternidad y familiares son un instrumento clave para intervenir en la desigual distribución de los cuidados y contribuir a conciliar la vida productiva con la reproductiva, así como a que se equiparen las condiciones de trabajo de quienes ejercen los cuidados. También es una herramienta necesaria para garantizar el derecho a cuidar de las familias y de las niñas y niños a ser cuidados.

Asimismo, en Nuestra América, existe una gran cantidad de padres que están ausentes o no cumplen con sus responsabilidades económicas y de cuidados de sus hijos/as. Esto tiene que ver con el trato diferenciado que la sociedad patriarcal otorga a la maternidad y a la paternidad, donde los padres se encuentran legitimados para desligarse de la crianza, al contrario de las madres. Existen barreras culturales provienen de la construcción binaria sociocultural de qué es ser hombre y qué es ser mujer, la cual normaliza el cuidado como algo característico de las mujeres, traducidas como expresión de la desigualdad, del poder y de la autoridad, que caracterizan a las estructuras de poder que orientan la sociedad. Además, los hombres están mejor posicionados que las mujeres en el mercado de trabajo y, por tanto, son ellas quienes, habitualmente, solicitan una reducción de la jornada laboral para cuidar (Alcañiz Moscardó, 2017).

Sobre este tema, según datos de la OIT (2022), más de 4 millones de mujeres no han logrado retornar al trabajo en Nuestra América y el Caribe luego de la pandemia por el Covid-19. Encontramos que existe una tasa de desocupación del 16,4 %, alta informalidad y sobrecarga por tareas de cuidados, como aspectos que profundizan las brechas de género en el mercado laboral. De los 23,6 millones de puestos de trabajo de las mujeres que se perdieron en el peor momento de la crisis el segundo trimestre de 2020, a fines de 2021 aún faltaban por recuperar unos 4,2 millones. En el caso de los hombres, en cambio, ya se habían recuperado prácticamente por completo los 26 millones de puestos perdidos en ese momento. La nueva nota técnica de la OIT destaca que las medidas que fueron adoptadas para atender la emergencia sanitaria, como el cierre de los centros educativos y de cuidados en forma generalizada, tuvieron un impacto negativo en la participación laboral femenina. Además, el estudio de OIT analiza que con la pandemia se agudizaron las desigualdades estructurales, provocando que las mujeres rurales, aquellas que mantienen la familia con niñas y niños pequeños, de sectores populares, indígenas y afrodescendientes han sido las más afectadas. Las brechas de clase, raza y género se extendieron a la participación tanto en el empleo como en los ingresos.

A este escenario debemos agregar las licencias regresivas por paternidad en la región, que como ya planteamos anteriormente, son de modo predominante regresivas en Nuestra América. Repasando los días de licencia por paternidad, desde el 2021, en Paraguay y Venezuela se cuenta con 14 días de licencia; en Uruguay con 13 días y en Ecuador y Perú con 10 días. Para Colombia se cuenta con 8 días de licencia y en Brasil, Nicaragua y México con 5 días. Entre los países con menos días de licencia tenemos a Guatemala, República Dominicana y Argentina. Costa Rica y Honduras no cuentan con licencia.

Profundizando en Argentina y dentro del margen de los primeros años de vida de niños y niñas (hablamos de familias heterosexuales con empleo formal o registrado, con madre y padre presentes)-, advertimos que las licencias son llamativamente regresivas en términos de distribución de las cargas por género y clase. En efecto, las licencias varían según el sector y la provincia, pero según lo establecido en la Ley Nacional, la licencia por paternidad para empleados del sector privado es de 2 días corridos, una de las más cortas de toda América Latina. En comparación, la licencia de maternidad en el sector privado es de 90 días. Un dato significativo es que las reglamentaciones de las licencias se han mantenido sin cambios desde su promulgación a través de la Ley 20.744 de Contratos de Trabajo en el año 1974 y no se contempla a trabajadores de la economía popular y no formal.

En los organismos estatales de Argentina, según la ley 25.164 que regula el empleo en la Administración Pública Nacional, se establece una licencia de 100 días para la madre y 5 días hábiles para el padre. Durante el período de lactancia (que no podrá ser superior a un año posterior a la fecha del nacimiento), la madre tiene derecho a dos pausas diarias, de treinta minutos cada una, para amamantar a la niña o al niño. Es menester señalar nuevamente, que estos derechos son únicamente para trabajadores registrados/as (el 51 % de las trabajadoras y el 47 % de los trabajadores); es decir, monotributistas, trabajadores autónomos e informales son una deuda pendiente en materia de licencias por cuidados (Cippec, 2018).

La desigualdad en la asunción de tareas de cuidado que las políticas actuales no logra revertir muestra que el 89 % de las mujeres argentinas dedica tiempo al trabajo de cuidado y solo el 58 % de los varones lo hace y estos últimos, acceden a más y a mejores empleos que las primeras (Cippec, 2020). Además, una mujer con empleo a tiempo completo dedica más horas de cuidado al día que un varón y alrededor del 90 % de las mujeres, sean madres o no, realizan tareas de cuidado. En efecto, según cifras del Cippec (2020), a pesar de que la dedicación a labores del cuidado aumenta para las familias con la presencia de niños y niñas y, especialmente, en los tres primeros años de vida, son las mujeres quienes cargan con mayor dedicación a los cuidados (9 horas de cuidado por día), en comparación con los varones cuya dedicación no varía significativamente (4,5 horas). De manera que el tiempo invertido en cuidar de otras personas que ofrecen los hombres no varía por condición laboral y realizan la misma cantidad de horas de trabajo no remunerado tanto si se encuentran desocupados como si trabajan más de 45 horas por semana. También, las cifras expresan que el 49 % de los padres se encarga de las tareas del hogar, mientras que el 66 % de los que no son padres lo hacen. El 28 % de los padres participa en el cuidado de niños mayores o adultos, en comparación con el 45 % de las madres (Cippec, 2020).

En ese sentido, estamos ante cuidados y otorgamiento de licencias con un sesgo maternalista que genera una distribución patriarcal de los trabajos dentro del hogar, en tanto afecta la participación de las mujeres en el trabajo, el ocio y la formación educativa en general y amplía la brecha de género. Además, el mercado laboral discrimina a las mujeres y absorbe

de modo predominante a los hombres dado que, en caso de maternidad o paternidad, con la trabajadora tendrán que otorgar más días de licencias pagos que con el hombre. Por eso, los varones advierten el costo alto que la maternidad tiene para las mujeres y analizan que puede trasladarse a ellos mismos (Cfr. Bard Wigdor, 2022). Recordemos que los hombres están mejor posicionados que las mujeres en el mercado de trabajo y, por tanto, son ellas quienes habitualmente solicitan una reducción de la jornada laboral para cuidar. Al mismo tiempo, las mujeres son más propensas a postergar sus proyectos laborales por las familias debido al mandato de maternidad que pesa sobre ellas, entendido como un papel natural e irrenunciable que se retroalimenta con la representación del empleo como principal área de atención para los varones (Izquierdo, 2003 y Palomo, 2008).

En relación con las licencias y la paternidad, la investigación social en el área señala que la incidencia de las masculinidades hegemónicas en los cuidados constituye un campo de estudio relativamente reciente (Connell y Messerschmidt, 2005 y Bacete, 2017). Los escasos estudios concluyen que son muchos los obstáculos que dificultan la participación de los hombres en el cuidado y algunas de las razones que se esgrimen son: a) no se los socializa en el trabajo de cuidar, b) no tienen tiempo disponible por fuera del empleo formal y c) a veces, sencillamente, no quieren. Son barreras sociales, culturales y económicas que provienen del orden capitalista patriarcal y de una construcción sociocultural en torno al ser hombre y al ser mujer.

Asimismo, a partir de nuestros trabajos de campo (Bard Wigdor y Bonavitta, 2021), uno de los motivos por los que los hombres no se tomarían las licencias de paternidad cuando pueden, se sustenta en la discriminación que reconocen sobre las mujeres cuando piden licencia por embarazo y posparto. Ellas deben afrontar posibles despidos luego de finalizada la licencia, o una reducción del salario o una pérdida de competitividad en el mercado por el «tiempo fuera» que supone la maternidad en los primeros años; estas situaciones se convierten en problemas cuando las licencias y los derechos laborales son traducidos como cargas y deficiencias para la productividad laboral por parte de quienes emplean. Otro motivo que se aduce es que los valores y saberes que se promueven en el sector privado no guardan relación con el tipo de desempeño necesario para cuidar, posibilitando que los varones argumenten incompetencia, falta de predisposición o ausencia de vocación natural para el cuidado.

Además, el contexto histórico es un elemento central de análisis porque en el neoliberalismo, orden estructural y subjetivo actual, contar con una persona que cuide de la familia (en un sentido amplio), implica pagar por un servicio al que acceden de modo predominante sectores económicos medios y altos. Mientras el resto de la sociedad debe organizarse de modo comunitario para cuidar, apelar a redes familiares o sacrificar oportunidades laborales, tiempos de ocio y recreación. Incluso, estamos en una época donde tener tiempo para cuidar de otras personas se configura como un privilegio de empleadas del sector formal y como una carga extra para mujeres de sectores populares, migrantes, para quienes, en una estructura que conjuga la desigualdad de clase y de género, ocuparse de sus propios vínculos se ve vulnerado

por pobreza de tiempo y recursos. Además, son las mujeres de estos sectores quienes se ocupan de manera mayoritaria del cuidado de las niñas, personas mayores, etc., como empleo, como segunda y como tercera jornada laboral.

Igualmente, la socialización de género hegemónica impone como principal característica del ser varón una férrea oposición a la feminidad (Bard Wigdor, 2018). Y si bien las formas en que la masculinidad se distancia de la feminidad varían de acuerdo con diferentes coyunturas históricas, culturales y sociales, demostrar que «se es hombre» es una necesidad transversal a la raza, la clase o la pertenencia social, la edad y/o la cultura de cada varón. En efecto, se pueden contemplar algunos aspectos básicos y transversales a la construcción social y cultural de la masculinidad hegemónica como que, en el patriarcado, mientras la feminidad es considerada natural, biológica y primitiva, la masculinidad es un logro diario a través de la competencia y la potencia que debe ser demostrada de diversas maneras. Dentro de dichas potencias, cuidar no es una acción viril; al contrario, es vista como una muestra de debilidad y, en consecuencia, estamos ante una enorme dificultad para despatriarcalizar la división sexual de los trabajos y cuidados, que es lo mismo que decir que los varones se incorporen a cuidar con deseo y compromiso (Autoras, 2021; Bosh, Ferreiro y Navarro, 2013).

Al contrario, en Nuestra América los padres cuidadores siguen siendo figuras ausentes, marginales o que no cumplen con sus responsabilidades económicas y de atención básica.

Esto tiene que ver con sus comportamientos reproductivos, con el trato diferenciado en la cultura a la maternidad y a la paternidad –los padres “pueden” desligarse no así las madres–, a la regla preferente de las madres para la tuición o custodia en caso de separación y con otros fenómenos como las migraciones (Aguayo *et al.*, 2016: p.3)

De modo que la naturalización del cuidado como algo característico de las mujeres se traduce en desigualdades múltiples y produce una segregación sexual de los trabajos donde los varones jerarquizan la vida pública y social y delegan las tareas domésticas y de cuidados a las mujeres de diferentes generaciones y parentescos, asignándoles como protagonistas únicas del cuidado de otras personas.

En ese sentido, como consecuencia de la internalización del modelo de masculinidad tradicional, los varones cisgénero entienden que el empleo es el eje central de sus vidas e identidad y que todo lo que está relacionado con el hogar y las tareas de cuidado le son ajenas. De igual modo, también ocurre que las personas receptoras de cuidados mayoritariamente prefieren que sean las mujeres de la familia quienes dispensan los cuidados y no los hombres, a los que consideran incompetentes para estas tareas, lo que hace que ellos mismos muestren ciertas reticencias para involucrarse en esa área de la vida (Bodoque *et al.*, 2016). Es menester

señalar que la masculinidad hegemónica⁶. Se ha construido a través de un distanciamiento de los hombres hacia el cuidado, lo que ha permitido que puedan dedicarse al trabajo remunerado a tiempo completo y a determinadas actividades de prestigio social.

El escenario descrito explica que el 83 % de las mujeres jóvenes y adultas que no tienen hijos, trabajan o buscan trabajar en forma remunerada, en contraste con el 69 % de sus pares que son madres. Para los varones se invierte la ecuación: es más probable que trabajen de manera remunerada, si son padres, el 98 % y, si no lo son, el 90 % (INEGI, 2014). Aun cuando las mujeres son quienes están a cargo del sostén económico del hogar, también se ocupan del cuidado de las crianzas y de las tareas domésticas con exclusividad. Por eso, incorporar a los hombres en el ámbito de los cuidados requiere de un nuevo modelo social, familiar, de género y cultural, que permita respetar y repartir los cuidados de una forma más equilibrada y equitativa (Muñoz Terrón y Palomo, 2014). En dicha apuesta, las licencias parentales y para cuidadores informales constituyen un mecanismo regulador de la relación dinámica entre los miembros de la familia, el mercado de trabajo y el Estado. Desde este punto de vista, representan una pieza clave en la construcción institucional de un nuevo marco de ciudadanía activa basada en el ejercicio paralelo del derecho y el deber de trabajar en equilibrio con el de cuidar (Flaquer y Escobedo, 2020). Además, los permisos y las licencias de paternidad pueden constituirse en un mecanismo de la política social para contrarrestar los efectos económicos adversos y contradictorios producidos por la ausencia de medidas familiares de doble sustentador. Por una parte, las licencias parentales protegen la correlación de las madres con el mercado de trabajo y su trayectoria profesional, sin ningún prejuicio de su rol cuidador; por otra parte, fomentan la participación de los padres en el cuidado de las familias, sin perjuicio de su rol económico (Flaquer y Escobedo, 2020).

Ante esta situación, en Argentina, el Fondo de Naciones Unidas por la Infancia (UNICEF), el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC), presentaron ante el Congreso de la Nación un proyecto que impulsa un esquema universal de licencias que promueva la coparentalidad para que los padres y las madres compartan responsabilidades en los cuidados. En ese proyecto se plantea un régimen de licencias por nacimiento o adopción universal, adaptable a las necesidades de las familias y que promueve la corresponsabilidad. Esto implica ampliar el piso de dos días que la Ley de Contrato de Trabajo otorga hoy a los padres para el cuidado de sus crianzas y otorgar incentivos para que los progenitores no gestantes hagan uso de este plazo para cuidar. Se solicita incluir a todas las familias, independientemente de su categoría laboral. Asimismo, se solicita un sistema de permisos por nacimiento iguales entre madres y padres, que incorpore momentos donde la licencia sea intransferible; es decir, que, si el titular es un

6 Existen distintas expresiones de la masculinidad de acuerdo con cada momento histórico, contexto sociocultural, religioso y racial. Sin embargo, la masculinidad hegemónica es un significativo vacío que se significa localmente de acuerdo a las relaciones de desigualdad dominantes entre los géneros en determinado espacio social e histórico, siendo el sujeto norma contemporáneo, la representación estereotípica de la masculinidad con la que se miden y tornan subalterno otros varones y corporalidades feminizadas la del varón blanco, cisgénero, heterosexual, de clase media-alta y sin discapacidad (Bard Wigdor, 2022).

varón y no la usa, nadie más puede hacerlo y deben ser remunerado al 100 % de la base salarial.

Por otro lado, es necesario abordar los cuidados como una responsabilidad social, común y pública, donde la sostenibilidad de la vida no dependa de la mercantilización de la supervivencia (Comas-d'Argemir, 2019); para ello es necesario expandir la cobertura de espacios de crianza, enseñanza y cuidado de calidad para la primera infancia, acompañada de incentivos económicos explícitos para que los varones asuman un rol más activo en el cuidado y la crianza. Pero también para que las mujeres puedan salir al mundo laboral con tranquilidad: urge en un país como Argentina, en donde el 78 % de las mujeres de entre 35 y 45 años convive con, al menos, un hijo o hija y el 97 % de los niños, niñas y adolescentes conviven con sus madres. Por tanto, acortar la brecha de género salarial y la exclusión de las mujeres de los espacios laborales es una pieza clave del desafío de la justicia social. La distancia salarial entre varones y mujeres (brecha de género) es de un 20 % menos, según la OIT. Este organismo señala que si bien las características individuales, como la educación, el tiempo de trabajo, la segregación ocupacional, las habilidades y la experiencia, explican parte de la brecha salarial de género, una gran parte se debe a la discriminación por razones de género.

Reconocimiento, la reducción y la redistribución

En ese sentido, a los fines de incidir en las desigualdades distributivas y regulativas sobre los trabajos de cuidados ma-paternos, Esquivel *et. al.* (2012) habla del modelo de las tres erres: el reconocimiento, la reducción y la redistribución. Reconocer los trabajos del cuidado permite visibilizar la necesidad e importancia del valor ético, político y social de los cuidados. La reducción implica comprender las necesidades sociales y personales de las personas que dispensan los cuidados, así como aprovisionar las estructuras materiales de servicios que permitan efectuar la provisión de los cuidados. Y la redistribución pone el énfasis en la provisión de servicios públicos y sociales que beneficien a las mujeres en general, y al conjunto de la sociedad en particular. Finalmente, Esquivel *et. al.* (2012) incorpora una cuarta erre al modelo de cuidados: la remuneración económica de los cuidados no pagos. Este punto es central, no solamente para otorgar el carácter de trabajo a los cuidados sino también para incrementar los derechos de las personas cuidadoras y fomentar, asimismo, una distribución de los mismos socialmente. Implica, también, un compromiso del Estado y las políticas públicas con la regulación del sostén de la vida.

A modo de cierre, damos cuenta de que, en materia de cuidados y familias, Argentina no solo adeuda licencia de paternidad, sino que también debe adaptar las licencias a otros modelos familiares que no son los nucleares. En efecto, la configuración familiar se encuentra atravesada por procesos históricos y contextuales, por lo que tenemos diversidad de conformaciones de comunidades de convivencia, entre las cuales podemos mencionar las familias monoparentales, parejas divorciadas o separadas, hogares compartidos entre varias

personas jóvenes, familias con numerosos hijos/as u homoparentales, entre otras. Empero, las políticas públicas siguen pensando que las unidades domésticas se componen según el estereotipo heteronormativo de padre y madre heterosexuales con no más de dos hijos/as, de sectores medios y altos profesionales y blancos. Al contrario, las familias de sectores populares se alejan de las formas de organización propias del modelo nuclear (padres e hijos convivientes) y presentan características de familia extendida, con mujeres, tías, abuelas y otros parentescos comunitarios en red para sostener los trabajos necesarios para subsistir.

En ese sentido, la realidad muestra una heterogeneidad enorme en la estructura familiar argentina, con familias extendidas, ensambladas; con hijos/as adoptivos/as, redes de crianza comunitaria que quedan por fuera de las licencias pensadas de modo generizado, binario y clasista. Por tanto, la situación de clase en torno a las licencias de maternidad y paternidad, es preocupante porque la política pública sigue pensando en un modelo de familia nuclear y no contempla el grado de inclusión de los/as miembros/as de la unidad doméstica convivencial en el mercado de trabajo, que tiene efectos en la organización familiar, en la relación y distribución del poder entre los géneros, así como en el reparto de los cuidados y tareas domésticas. En efecto, las labores de cuidados en los sectores populares son asumidas desproporcionadamente por las mujeres en sus diferentes posiciones (como madres, abuelas, etc.), ya que no cuentan con empleo, por tanto, no pueden tercerizar alguna de estas tareas y las instituciones públicas de cuidado se encuentran debilitadas. Podríamos sintetizar este escenario como: A mayor situación de pobreza, mayor carga familiar y a mayor carga familias, menor protección de políticas públicas.

Finalmente, es necesario señalar que son las mujeres y cuerpos feminizados de sectores populares, campesinos e indígenas quienes realizan las tareas domésticas y de cuidado de las familias de sectores medios y altos. De modo que la desigualdad de género en materia de cuidados también implica que aquellas familias que son de sectores populares deban ocuparse de sus propias necesidades de cuidado y se empleen en la atención de las de otros sectores sociales, disminuyendo el tiempo libre para estudiar, descansar y recrearse.

Sobre la coparentalidad

Herrera, Aguayo y Gold Smith Weil (2019) sostienen que la participación de los varones en las tareas del cuidado, la crianza y las tareas domésticas es un asunto clave para la justicia social. Por eso, los varones deben generar un movimiento de distanciamiento de normas impuestas por la masculinidad hegemónica (Connell y Messerschmidt, 2005), que son la antítesis de valores como el cuidado, la protección o el servicio⁷. Igualmente, ampliar las licencias de paternidad representa un modo de otorgar un tiempo fuera del mercado para los varones y genera una

7 Al respecto, las cifras de Nuestra América hablan de que el 51,6 % de las mujeres se encuentran trabajando no remuneradamente y la principal razón es el cuidado de crianzas, a diferencia de los varones que representan solo un 3,2 % en esa posición (CEPAL, 2014).

relación más fluida con los cuidados. Por eso, los feminismos descoloniales señalan la urgencia de comprender este universo como parte de los derechos no garantizados para las mayorías y que requieren ser democratizados entre las posiciones de género. Así, el derecho a recibir cuidados y a cuidar está cobrando relevancia en las agendas de los Estados y organismos internacionales como una nueva generación de derechos sociales.

Por otro lado, dentro de los actores involucrados en los cuidados, la comunidad es un sistema de organización social donde se suelen colectivizar estas tareas, especialmente en los sectores populares y en relación con el cuidado infantil. Esquivel, Faur y Jelín (2012), muestran que las comunidades son clave para el abastecimiento de recursos y de redes de sostén vecinal y familiar, desde donde, en articulación con diferentes actores, se crean espacios de cuidado, educación, alimentación, etc. Según Zibechi (2018), las organizaciones comunitarias organizan los cuidados de modo territorial y son desarrolladas junto a la acción estatal o por iniciativa comunitaria, donde predominan las mujeres.

Sin embargo, si bien el cuidado comunitario se encuentra feminizado, en las estrategias colectivas territoriales se gestionan becas estatales, programas o políticas que remuneran y reconocen los trabajos realizados por las mujeres, tal como sucede con los comedores comunitarios; ello es una diferencia relevante en relación con la situación interna de las familias, donde las mujeres se ocupan de todo sin reconocimiento ni remuneración. Por tanto, la articulación entre familia, Estado y comunidad es una posibilidad interesante para visibilizar, jerarquizar y remunerar tareas que al interior del hogar son vividas como naturalmente responsabilidad de las mujeres y orientadas por amor. Asumir de modo comunitario los trabajos de cuidados y crianza con apoyo del Estado, supone reconocer los saberes, tiempos y trabajos que implican cuidar, así como visibilizar que es el mercado, principalmente, un actor que se resiste a ampliar sus responsabilidades en torno a estos temas y avanzar en acciones más justas. El mercado laboral del capitalismo se rige por valores individualistas, patriarcales y competitivos, que buscan maximizar las ganancias con el menor costo posible, aspectos que contradicen los reclamos históricos por modos de producción de riqueza amigables con las vidas interdependientes que caracterizan a los seres vivientes del planeta. De allí que los feminismos descoloniales sostengan que el capitalismo patriarcal atenta contra la sostenibilidad de la vida.

Reflexiones finales: Hacia crianzas comunitarias y desfamiliarizantes

En Nuestra América en general y en Argentina en particular, se debe avanzar hacia un sistema integral y federal de cuidados. Esto supone involucrar a cuatro actores específicos: el Estado, la comunidad, el mercado y las familias, de manera que confluyan en un esquema donde se valore el trabajo doméstico y de cuidado, así como permita reducir su carga a través

de la disponibilidad de opciones para suplir necesidades de atención. Al mismo tiempo que redistribuya de manera equilibrada estos trabajos entre los géneros y las clases sociales.

Para abordar los objetivos mencionados es central que los hombres tengan una presencia activa en el cuidado y que amplíen el repertorio de acciones que tienen en cuanto al ejercicio de la paternidad, ya que son muchos los obstáculos que dificultan la participación de los hombres en el cuidado, entre ellos el hecho de que no han sido socializado en dichos saberes, porque la cantidad de horas en el empleo no lo permite y porque las representaciones de género y los mandatos de masculinidad producen que no quieran o que cuando paternan, se concentran en acciones vinculadas con el entretenimiento de menores, el ocio compartido y muy poco en la atención de la salud, la educación, etc. Por eso, consideramos vital pensar en un cuidado co-parental, porque además de ser una forma de justicia de género, cuando un padre participa con una presencia comprometida y de calidad en el cuidado y la crianza de sus hijos e hijas, hace una diferencia en el desarrollo psicosocial de estos y estas, mejorando los indicadores académicos, socio afectivos, de autoestima y salud mental.

Por otro lado, las comunidades y las redes de cuidado deben aparecer en las estrategias que el Estado reconoce para la crianza y los cuidados de las nuevas generaciones. De hecho, los sectores populares vienen organizándose desde siempre a través de los lazos sociales comunitarios para satisfacer las necesidades más apremiantes. Allí residen saberes que los feminismos descoloniales reconocen y teorizan, además de que exigen que sean nombrados y fortalecidos por el Estado. Por tanto, dar visibilidad a la dimensión comunitaria de los cuidados es una urgencia y una apuesta política por desfamiliarizar las cargas que el mercado y el Estado no asumen. No se trata de reprivatizar vía la comunidad aquellos trabajos que el Estado debe cuidar y obligar al mercado a hacerlo también, sino de reconocer diversas formas de colectivizar necesidades y demandas, otorgarles recursos, reconocimiento y representación en la política pública para habilitar nuevas formas de hacer familia por fuera de la lógica heteropatriarcal.

Referencias

- Aguayo, F., Mendoza, D. y Bravo, M. (2021) Paternidad activa: la participación de los hombres en la crianza y los cuidados. *Programa Regional Spotlight para América Latina*. <https://serviciosesencialesviolencia.org/wp-content/uploads/2021/07/PaternidadActiva.pdf>
- Aguayo, F., Barker, G. y Kimelman, E. (2016) Paternidad y Cuidado en América Latina: Ausencias, Presencias y Transformaciones. *Masculinities and Social Change*. Vol, 5(2), Pp. 98-106. doi:10.17583/MCS.2016.2140
- Aguayo, F., Correa, P. y Cristi, P. (2011) *Encuesta IMAGES Chile: Resultados de la encuesta internacional de masculinidades y equidad de género*. Cultura. Salud/EME.
- Aguayo, F., et al. (2017) *Estado de la paternidad: América Latina y el Caribe*. Nueva York: IPPF/RHO, Promundo-US
- Alcañiz Moscardó, M. (2017) Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género. *Revista de estudios de género: La ventana*, Vol. 5(46), pp. 244-285. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6062262>
- Bard Wigdor, G. (2018) Las violencias romantizadas: masculinidades hegemónicas en el capitalismo tardío y heteropatriarcal. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 77, 59-100, <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/gbard.pdf>
- Bard Wigdor, G. y Artazo, G. (2021) Subjetividades del capitalismo tardío: expresiones locales del neoliberalismo en su dimensión cultural y simbólica. *Revista Oikos Polis*; Vol. 5 (1), http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-22502020000100003&script=sci_arttext
- Bard Wigdor, G. y Bonavitta, P. (2021) COVID-19, Teletrabajo y cuidados: Impacto en la vida de las mujeres profesionales de Argentina. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*. Vol. 5(11). <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/t6qawg3gj>
- Bacete, R. (2017) *Nuevos hombres buenos: La masculinidad en la era del feminismo*. Ediciones Península.
- Barría, C. (2020) La innovadora ley en Finlandia que iguala el permiso parental para madres y padres (y qué países de América Latina tienen más licencia por paternidad). 7 de febrero del 2020. Informativo online BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-51379996>

- Bericat Alastuey, E. (2000). La sociología de la emoción y la emoción en la sociología. *Revista de Sociología* (62), pp.145-176 <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v62n0.1070>.
- Berniell, L. et al (2021) Maternidad y trabajos flexibles en América Latina. *Página del CAF*. 5 de marzo. <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2021/03/maternidad-y-trabajos-flexibles-en-america-latina/>
- Bodoque, Y., Roca, M. y Comas-D árgemir, D. (2016) Hombres en trabajos remunerados de cuidado: género, identidad laboral y cultura del trabajo. *Revista andaluza de antropología*. (11), pp. 67-91. <http://dx.doi.org/10.12795/RAA.2016.11.04>
- Bonino, L. (2000) *Familias: Diversidad de modelos y roles*. UNAF
- Bosh, E., Ferreiro, V. y Navarro, C. (2013). *La violencia contra las mujeres. El amor como coartada*. Anthropos Editorial.
- Bueno, X. y Razquin, A. (2019) Ma(pa)ternidades. Imaginarios, discursos y prácticas sociales. *Encrucijadas Revista crítica en Ciencias Sociales*. 18. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7247557.pdf>
- Carrasco Bengoa, Cristina (Ed.) (2014). *Con voz propia. La economía feminista como apuesta teórica y política*. La oveja roja.
- Carrasco, C. et al (2011) *El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales*. Catarata.
- Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (2020) *Las políticas de cuidado en Argentina. Avances y desafíos*. <https://www.cippec.org/publicacion/las-politicas-de-cuidado-en-argentina-avances-y-desafios/>
- Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (2018) *La diferencia entre licencias por maternidad y paternidad refuerza la idea de que las mujeres se ocupan del cuidado*. <https://www.cippec.org/textual/la-diferencia-entre-licencias-por-maternidad-y-paternidad-refuerza-la-idea-de-que-las-mujeres-se-ocupan-del-cuidado/>. Consultado 18/10/2021.
- CEPAL, FAO, PNUD, ONUMujeres y OIT (2013) *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_233161/lang--es/index.htm
- 101 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 30 de mayo - 14 de junio de 2012.

101.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 30 de mayo - 14 de junio de 2012 (Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)) (ilo.org)

- Comas-d'Argemir, D. (2019) Cuidados y derechos. El avance hacia la democratización de los cuidados. *Cuadernos de Antropología Social*, (49), pp. 13-29, 2019. <https://www.redalyc.org/journal/1809/180960119002/html/>
- Comisión Económica para América Latina (2021). Leyes de cuidado. <https://oig.cepal.org/es/laws/4/country/argentina-5>
- Comisión Económica para América Latina (2014). La medición del tiempo y el aporte de las mujeres a la economía. Notas para la igualdad N°15. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/folleto_repositorio_de_las_encuestas_de_uso_del_tiempo_de_la_cepal.pdf
- Comisión Económica para América Latina (2007). Mujer y Desarrollo. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5809-cuidado-como-cuestion-social-un-enfoque-derechos>
- Connel, R. (1995) La organización social de la masculinidad. En: VALDÉS, Olavarria, J. (Ed.) (1995) *Masculinidad/es: poder y crisis*: Ediciones de las Mujeres.
- Connel, R. y Messerschmidt, J. (2005) Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society*, 19(6), pp.829-859.
- Connell, R. W. y Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society*, 19(6), pp. 829-859. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0891243205278639>
- Diario El país (2018) El 50% de los padres de Argentina no tiene licencia por paternidad. 17-06-2018 00:01. <https://www.perfil.com/noticias/elobservador/el-50-de-los-padres-de-argentina-no-tiene-licencia-por-paternidad.phtml>
- Diario El salario (2020) Responsabilidades Familiares 2020-01-02. <https://elsalario.com.ar/trabajo-decente/responsabilidades-familiares>
- Díaz Langou, G., de León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F., Biondi Rodríguez, A., Karczmarczyk, M. (2019) El género del trabajo: entre la casa, el sueldo y los derechos. Fundación CIPPEC.

Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares (ENGHo) – INDEC 2017 – 2018

- England, P., Buding, M. y Folbre, N. (2002) Salarios de la virtud: la remuneración relativa del trabajo de cuidados. *Problemas sociales*, 49(4), pp. 455–473, <https://doi.org/10.1525/sp.2002.49.4.455>
- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (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.
- Esquivel, V., Faur, E. y Jelin, E. (2012) Las lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el estado y el mercado. UNICEF
- Estrategia de Montevideo (2016) Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/41011/S1700035_es.pdf
- Federici S. y Caffentzis, G. (2019) Comunes contra y más allá del capitalismo. En Producir lo común Entramados comunitarios y luchas por la vida. *El Apantle Revista de Estudios Comunitarios*. Traficantes de sueños.
- Fernández Cordón, J. y Tobío Soler, C. (2005) Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales. Documento de trabajo. *Lab. ALTERNATIVAS 79/2005* (fundacionalalternativas.org)
- Flaquer, L. y Escobedo, A. (2020). Las licencias parentales y la política social a la paternidad en España. En L. Flaquer, T. Cano, y M. Barbeta-Viñas (eds.), *La paternidad en España. La implicación paterna en el cuidado de los hijos*. Argentina: CONICET.
- Fraser, N. (2015) Las contradicciones del capital y los cuidados. *Revista New Left Review* 100(112). <https://newleftreview.es/issues/100/articles/nancy-fraser-el-capital-y-los-cuidados.pdf>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2017) En todo el mundo, solo 15 países cuentan con las tres políticas nacionales esenciales para ayudar a familias con niños pequeños. <https://www.unicef.org/es/comunicados-prensa/en-todo-el-mundo-solo-15-paises-cuentan-con-las-tres-politicas-nacionales>
- Foro Económico Mundial (2018) Ni un solo día de permiso de paternidad en casi un centenar de países. 28 Ago 2018 • 3 min. https://elpais.com/elpais/2018/07/19/planeta_futuro/1531992366_038799.html

- García, S. (2017) Actitudes de género sobre las responsabilidades del cuidado de los hijos y tareas domésticas de hombres y mujeres en parejas de doble ingreso con hijos menores en Nuevo León. *Perspectivas sociales*. 19(1), pp. 89-113. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6292205>
- Gherardi, N., Gallo, G. y Martelotte, L. (2020) *Cuadernos para la acción. El derecho al cuidado: conciliación familiar y laboral en las empresas*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.
- Gómez Mena, C. (2021) “Experta advierte de prejuicios de género al diagnosticar depresión”. <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/10/10/politica/experta-advierte-de-prejuicios-de-genero-al-diagnosticar-depresion/>
- Hernando Gonzalo, A. (2020) *La fantasía de la individualidad. Sobre la construcción sociohistórica del sujeto moderno*. Traficantes de sueños
- Herrera, F, Aguayo, F. y Goldsmith Weil, F. (2019) Proveer, cuidar y criar: evidencias, discursos y experiencias sobre paternidad en América Latina. *Polis* [En línea], 50 | 2018, <http://journals.openedition.org/polis/13442>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2017-2018) El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) presenta el Informe de gastos de la Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares (ENGHo) 2017-2018 <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-45-151>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2014) Censos Económicos 2014. México. <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2014/>
- Iprofesional (2020) Licencia por paternidad: ¿cuántos días corresponden por Ley en la Argentina? <https://www.iprofesional.com/management/330127-licencia-por-paternidad-cuantos-dias-corresponden-por-ley>
- Izquierdo, M. (2003) El cuidado de los individuos y de los grupos: ¿quién cuida a quién?. Organización social y género. Ponencia presentada en el Congreso Catalán de Salud Mental. https://evaluacionyseguimientoproyectosindesol.files.wordpress.com/2015/09/ind15_maria_izquierdo_el_cuidado_de_los_individuos.pdf
- McMahon, A. (1999) *Taking Care of men*, Reino Unido. University Press.

- Moradi S, Azerang P, Khalaj V, Sardari S. (2013) Antifungal indole and pyrrolidine-2,4-Dione derivative peptidomimetic lead design based on in silico study of bioactive Peptide families. *Avicenna J Med Biotechnol* 5(1), pp. 42-53. Moradi S, et al. (2013) | SGD (yeastgenome.org)
- Moreno Domínguez A. (2004). El familiarismo cultural en los estados de bienestar del sur de Europa. Transformaciones de las relaciones entre lo público y lo privado. *Revista de Ciencias Sociales* (182), pp. 47-74 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=963530>
- Muñoz Terrón, J. M., y Palomo, M. T. (2014). Hombres y mujeres en los cuidados: viejos y nuevos modelos para la igualdad. *CUADERNOS KÓRE*, 8, pp. 149-178. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CK/article/view/2038>
- OIT (2022) *La transparencia salarial puede contribuir a luchar contra la brecha salarial de género*. OIT
- Olavarría, J. (2017) *Sobre hombres y masculinidades: “ponerse los pantalones”*. Fundación Crea Equidad, UAHC.
- Organización Internacional del Trabajo (2022). América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_838520/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2012). Trabajo en el Mundo 2012: Mejores Empleos para una Economía Mejor. Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2012 (ilo.org)
- Organización de Naciones Unidas (2007) X Conferencia regional sobre la mujer. Jueves, 09 de agosto. <https://conferenciamujer.cepal.org/14/es>
- Palomo, M. (2008) Domesticar el trabajo: una reflexión a partir de los cuidados. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 26(2), pp. 13-44. (98) (PDF) Domesticar el trabajo: una reflexión a partir de los cuidados | maria teresa martin palomo - Academia.edu
- Pautassi, L. (2018). El cuidado: de cuestión problematizada a derecho. Un recorrido estratégico, una agenda en construcción. En: ONU Mujeres (ed.), *El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas*. ONU Mujeres.
- Pautassi, L. (2020) *La centralidad del derecho al cuidado en la crisis del COVID-19 en América Latina*. Ius et Veritas.

- Pérez Belda, C. (2010) Necesidades de los hombres frente a cuidados de larga duración de sus parejas con esclerosis múltiple: los casos de Finlandia, Austria y España. *Alternativas* (17), pp. 141-156. Dialnet Métricas - Pérez Belda, Carmen (unirioja.es)
- Pérez Orozco, A. (2014) *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de Sueños
- Retondo Iribarren (2020) *Desigualdades de género en las licencias por maternidad y paternidad: un análisis jurídico*. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de Río Negro.
- Rico, N. (2015). *Institucionalidad y Políticas de cuidado en América Latina. Ciclo Diálogo sobre Políticas de Cuidado, El cuidado en clave comparada: avances y desafíos en la Región*. Buenos Aires. CEPAL
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina. Un análisis desde la evidencia del módulo de Trabajo no Remunerado. En *Políticas Públicas y Derecho al Cuidado 2*. ELA-CIEPP-ADC.
- Rodríguez Enríquez, C. (2005). *La economía del cuidado: un aporte conceptual para el estudio de políticas públicas*. CIEPP.
- De Sena, A. (edit.) (2014). *Las políticas hechas cuerpo y lo social devenida emoción: lecturas sociológicas de las políticas sociales*. ESE-Editora.
- Solsona, M. y Ajenjo, M. (2017) La custodia compartida: ¿un paso más hacia la igualdad de género?
- Perspectives Demographiques*. Vol. 1(8). 10.46710/ced.pd.esp.8
- Tobío, C. (2019) Cuidado e identidad de género. De las madres que trabajan a los hombres que cuidan. *Revista Internacional de Sociología*. 70(2), pp. 399-422. DOI 10.3989/ris.2010.08.26
- Torres Velázquez et al (2008) Responsabilidades en la crianza de los hijos. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 13. https://www.researchgate.net/publication/40441112_Responsabilidades_en_la_crianza_de_los_hijos
- Wainerman, C. (2007) Conyugalidad y paternidad ¿Una revolución estancada? En *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*. María Alicia Gutiérrez (comp.), CLACSO.

X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Quito, Ecuador, 6 al 9 de agosto de 2007. <https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/consensodequito.pdf>

Zamorano, A., Muñoz, M., Ausín, B. y Pérez, E. (2019). Relación entre la salud mental y el nivel de funcionamiento de las personas mayores de 65 años de la Comunidad de Madrid. *Clínica y Salud*, 30, pp. 63-71. <https://doi.org/10.5093/clysa2019a8>

Zibechi, C. (2018) Cuidados comunitarios: Mujeres que trabajan en los márgenes. *Revista de Políticas Sociales*, año 5, N°6. <http://www.rps.unm.edu.ar/ojs/index.php/rps/article/view/36/15>