

# LEY UNIVERSIDAD NACIONAL DE AVELLANEDA MICAELA

Compilación de proyectos elaborados en el marco de la 1ra edición de la **Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual** dirigida al claustro docente de UNDAV, en cumplimiento de la Ley N°27.499 -*Ley Micaela*-

## COLECCIÓN

# Proyectos para la Transversalización de la Perspectiva de Géneros

### COORDINADORAS:

Lic. Victoria Primante

Lic. Malena Espeche



PROGRAMA  
TRANSVERSAL  
DE POLÍTICAS DE  
GÉNEROS Y DIVERSIDAD



Secretaría de  
**BIENESTAR**  
UNIVERSITARIO

La cuestión de las “Licencias familiares” en UNDAV.

Fructuoso, Libertad. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Cultura, Arte y Comunicación

Goldstein, Melina. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Cultura, Arte y Comunicación

Pascual, Martín. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Cultura, Arte y Comunicación

Secretaria de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Avellaneda.

p.5

06-2021

Abstract: El trabajo realizado por las autoras plantea de una manera clara y certera la necesidad de abarcar una discusión con perspectiva de género sobre la maternidad deseada por parte de profesionales y sus derechos laborales. Sobre esta misma temática se agregan distintas acciones a tomar, entre ellas la coparticipación y la equidad de género en el cuidado del/ la menor establecida y respetada a los progenitores trabajadores de la UNDAV.

Palabras claves: Embarazo; Maternidad; Paternidad; Conciliación familia-trabajo; Permisos parentales; Política educativa

Cómo citar este texto:

Fructuoso, L. Goldstein, M & Pascual, M. (2021). Proyectos elaborados en el marco de la Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual dirigida al claustro docente: La cuestión de las “Licencias familiares” en UNDAV. Buenos Aires: UNDAV.

Material bajo una Licencia Atribución-Compartir Igual de Creative Commons

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>

## La cuestión de las “Licencias familiares” en UNDAV

A priori queremos señalar que consideramos que el aborto legal es una condición mínima de los derechos de salud y reproductivos de las mujeres y personas gestantes. De igual modo creemos que es necesario deconstruir los mandatos que han creado en las mujeres en torno a “tener familia”, pero también consideramos necesario que se deben respetar los derechos de las personas que elijen por propio deseo tener hijxs y que se garantice su permanencia en la universidad, pues en este ámbito muchas veces sus derechos son vulnerados.

La situación de las personas embarazadas ya sean estudiantes, docentes o no docentes en la universidad no es contemplada de manera uniforme. En muchos casos, las embarazadas deben sufrir y enfrentar situaciones de violencia simbólica y verbal muy graves que de algún modo están legitimadas en la universidad. Podemos citar el caso de una docente de Lectura y Escritura de otra Universidad Nacional en la que fue citada a una oficina “para charlar” y le dijeron que no daban licencia “por enfermedad”. Luego corrigieron y dijeron “por embarazo”.

Esta aparente “anécdota” encierra algunos tabúes vinculados a cómo es visto el “embarazo” en la vida universitaria o asimismo, la vida familiar dentro de la universidad. La vida de las mujeres dentro de la universidad implica cierta “masculinización” en la que deben dejar a un costado o esconder parte (importante) de su vida.

¿Qué edad suelen tener las mujeres que dan clase en la universidad?

¿Deben dejar de lado sus posibles ganas de tener hijxs? ¿Deben apostar indefectiblemente a tener una vida académica, jóvenes y luego someterse a tratamientos de fertilidad invasivos? ¿Sus compañerxs no deberían tener licencia por tener familia y que no se deleguen las responsabilidades laborales y de crianza en la mujer?

Lxs docentes parecerían ser aceptadxs a condición de tener solo vida académica. Esta condición pre pauta un clima generalizado en que la masculinización es una lógica hegemónica que va a primar.

Este tipo de prácticas nos lleva a preguntarnos dónde y cómo nos colocamos como docentes de una Universidad Nacional. Por un lado, con fuerte impronta en lo territorial, de justicia social y con una fuerte mirada de empatía hacia el otrx. Pero, por otro lado, la institución ejecuta acciones donde las mujeres con posibilidad biológica de gestar (si así lo quisieran) son víctimas de prácticas de discriminación y violencia laboral de diversa índole. En este sentido, nuestro trabajo surge de un debate en torno al rol de la mujer sus decisiones y el marco laboral de la Universidad. Específicamente nos interesa profundizar no sólo en que pasa cuando esta

mujer decide ser madre, sino también aquello que conlleva en el entorno familiar.

- **Establecer posibles líneas de acción (al menos 4) para transformar esas situaciones en términos de justicia curricular, justicia de género y justicia social.**

- Visibilizar las situaciones de inequidad y violencia sufridas por las personas que deciden tener hijxs

- Respetar y aceptar los deseos de tener hijos como una posibilidad que no debe ser planificada académica o laboralmente de forma necesaria

- Respetar y priorizar los derechos laborales de las personas que van a tener hijxs y que se proteja su puesto de trabajo.

- Dar licencia a lxs compañerxs para que no recaiga en la mujer el sacrificio de sus espacios laborales.

- **Seleccionar una de esas posibles líneas de acción y desarrollarla, a modo de proyecto para la transversalización de la perspectiva de género**

**Proyecto: licencia para progenitores con rol de padre u otro gestante docentes de la UNDAV.**

**Objetivo: Equiparar tareas de crianza y cuidado a todo el personal sin tener en cuenta su carácter y función**

**Fundamentación:** Se ha avanzado mucho en materia de perspectiva de género: la posibilidad del curso sobre la Ley Micaela es un claro ejemplo para nuestra Universidad. Sin embargo, aún quedan grandes deudas en relación a las tareas del cuidado por parte de los varones (o no gestantes) en los momentos del nacimiento del hijo/a o la adopción. Para ello, creemos necesario, ampliar la cantidad de días por licencia con el objetivo de acompañar a esa mujer gestante o mamá que acaba de parir y se encuentra con múltiples desafíos: como cuidar un bebé, como amamantarlo, cambiarlo, dormirlo, conectarse con él; pero también en relación al cuidado de su cuerpo ya que en muchos casos se deben curar heridas, dolores posparto, y miedos, angustias y demás sensaciones que se vivencian con la llegada de un "otro/a" a la familia. Esta díada mamá-bebé necesita de un tercer sujeto para

colaborar en las tareas de cuidado, de contención, de alimentación y de limpieza entre otras, que se 3

ven interpelados porque el padre o no gestante debe retomar sus tareas laborales, dejando a la díada en soledad y sin la contención que ambos necesitan. Incluso en los casos donde las internaciones hospitalarias llevan dos o tres días, allí se “evaporan” la licencia por paternidad o no gestante, y cuando el bebé llega a su casa, la madre (con sus dolores, miedos, angustias e incertidumbres) debe enfrentarse sola a un bebè que demanda atención, cuidado y amor de manera continua.

Por algunas situaciones como las que mencionamos anteriormente, es que nos resulta necesario y urgente que en las condiciones en las que se vive en la actualidad resulta imperioso que los padres o no gestantes, puedan acompañar con su tiempo las tareas de cuidado y contención con la llegada de un nuevo integrante a la familia.

Al mismo tiempo, marcamos la diferencia que existe en la actualidad con un sistema de licencias que trata de distinta manera a los contratadxs y al personal docente y no docente, sosteniendo inequidades que subyacen y profundizan la disparidad social que se suman a las cuestiones de género.

Que en el caso de los contratados se resuelve generalmente al interior de los grupos docentes sobrecargando la tarea del resto e imponiendo un pronto regreso a las tareas laborales. A lo que se suma por otro lado la situación del personal no docente que pertenece a la misma institución y no recibe un trato acorde generando categorías distintas entre personas que se encuentran en la misma situación y están en la misma institución.

Es de recalcar que ante la situación de indagación sobre las licencias del cónyuge no gestante la mayoría de las personas gestantes que fueron llamadas a expresarse optaron por hablar sobre la propia licencia haciendo alusión a lo corta que les resultó la misma en los casos de que la situación de tener un hijx se diera en tiempos y formas establecidas en el esquema clásico que en la mayor parte no es lo que ocurre: Así mismo la licencia del cónyuge no gestante debe ser traída a colación nuevamente con posterioridad quedando en segundo plano lo que marca lo poco trabaja que esta idea de paridad en los deberes de las personas que tiene hijxs.

Asimismo proponemos que el articulado de las licencias por nacimiento coloque en el mismo punto a ambos cónyuges y no por separado para reforzar la idea de que es una responsabilidad compartida, además instamos a que la misma cambie el uso de la letra A por una que contenga a los distintos géneros ampliando de esa manera la perspectiva respecto del derecho a conformar vínculos parentales en grado de igualdad.

Resulta necesario aclarar que las medidas que desarrollamos a continuación aplican de igual manera para el caso de hijxs biológicos, como así también aquellos adoptadxs contemplando la cantidad de hijxs adoptadxs o si hay hermanxs que conviven en el grupo familiar.

### **Implementación:**

- Incorporar licencias que se hagan efectivas a todo el personal sin importar su carácter de regular, suplente, interino, contratado, en cualquier función en esta institución

- Añadir al artículo de la licencia docente y no docente a todxs lxs implicadxs sin importar su género y sin proponer artículos por separado

- Contemplar plazos de licencia similares a los siguientes:

-15 días corridos de licencia por nacimiento o adopción de hijo/a. -45 días de licencia con goce de sueldo para tomar durante el primer año de vida. Puede ser luego de los 15 días o en el momento que lo decidan (angustia del 8vo mes, cambio de habitación salida de la habitación de la familia para ir a su habitación-; síntomas por la primera dentición del bebé; cuando la mamá se reintegra a sus actividades laborales; etc)

-180 días sin goce de sueldo, sólo para la persona no gestante.

Creemos que la Universidad Nacional de Avellaneda debe ser vanguardia en materia de equidad de género porque es uno de los pilares de la democratización. Asimismo, esta democratización debe ser horizontal y regir en todos los claustros por igual. Consideramos que las condiciones laborales de lxs docentes y no docentes forman parte del contrato social que la Universidad establece con la comunidad entera y que es necesario contemplar y que tenga nobles cimientos.