

# 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

“Las mujeres que maternan y la desigualdad de posibilidades en el área laboral”

Ambrosio, María Laura. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ciencias Sociales

Herrera, Ricardo. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ciencias Sociales

Romero, Walter. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Tecnología y Administración

Scarano, Alejo. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ambiente y Turismo  
Secretaría de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Avellaneda

p.8

30-10-2021

Abstract: “Las mujeres que maternan y la desigualdad de posibilidades en el área laboral”, realiza una reconstrucción histórica del avance de la representación femenina en los ámbitos laborales y de poder y el vínculo con la tareas de cuidado, proponiendo la transversión en la UNDAV.

El eje central del análisis son las medidas laborales que dan marco normativo al desarrollo de la igualdad de género en la Universidad y políticas como herramientas prácticas que colaboren a la aplicación de los derechos para las mujeres que maternan, como ludotecas con lactarios acondicionados y buen uso del mismo.

Palabras claves: Cuidados infantiles; Derecho al trabajo; Transversalidad de género; Políticas públicas.

Cómo citar este texto:

Ambrosio, M. et. al (2021) Proyectos elaborados en el marco de la Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual dirigida al claustro docente: Las mujeres que maternan y la desigualdad de posibilidades en el área laboral. Buenos Aires: UNDAV.

Material bajo una Licencia Atribución-Compartir Igual de Creative Commons

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

### Diagnóstico:

Las trabajadoras docentes y no-docentes de la UNDAV que desean **maternar**, muchas veces se encuentran en condiciones de desigualdad en el ámbito laboral respecto de sus compañeros. Numerosas y diversas, están sumamente capacitadas para puestos de jerarquía, no siendo considerado comúnmente su derecho a una maternidad cuidada y respetada según su ritmo biológico y estado anímico. Dicho estado de situación la coloca en una condición de profunda vulnerabilidad y desigualdad frente a los hombres que trabajan en su mismo ámbito, pero no deben amamantar ni pasar por los procesos hormonales que sí padece la mujer. En este sentido, el grupo va a trabajar en esta línea de acción: **Cómo podemos integrar a la función materna en el ámbito laboral de una forma más respetada y contenedora.**

En Argentina, la **representación femenina** recién ha sido estudiada con mayor decisión en el segundo período de gobierno peronista, cuando un importante número de mujeres ingresó a la legislatura (1952-55). Si bien un cierto antecedente es la Ley 13.010 del **Voto Femenino** -también conocida como Ley Evita- que reconoció el **derecho** de todas las **mujeres** mayores de 18 años a **votar** y a ser elegidas, y estableció de esta forma la igualdad de los **derechos** políticos, deberes y oportunidades entre varones y **mujeres**, no fue hasta 1985, a través de la sanción de la Ley 23.179, que se aprueba la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, dictada por resolución 34/80 de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, y suscripta por la República Argentina el 17 de julio de 1980, cuyo texto forma parte de la presente ley.

Fueron elevados proyectos de reformas y pedidos especiales a las legislaturas y a la Convención Constituyente de 1949, pero dichas solicitudes no se vieron favorecidas. En tanto, la reforma constitucional promovida durante el primer gobierno de Juan Domingo Perón fue muy novedosa en cuestiones de derechos sociales, políticos y económicos, donde se introducen modificaciones sustanciales en torno a la propiedad, la economía y la soberanía, pero esta constitución, enmarcada en la corriente del constitucionalismo social, estuvo alineada con un clima de época, por sus mismas valoraciones implícitas, subrogando a la mujer a un lugar funcional al bien jurídico protegido de interés, que es la familia, estructurando así desigualdades de género.

Posteriormente y mucho tiempo antes que el Congreso Nacional sancionara la ley que declaraba la necesidad de la reforma, el Consejo Nacional de las Mujeres convocó a la Comisión de Mujeres Representantes de los Partidos Políticos, ámbito en el cual participaron legisladoras, académicas y juristas, a trabajar en la introducción de cláusulas que reconocieran los derechos de las mujeres en la Reforma Constitucional de 1994.

Dicha Reforma que ha significado un importante avance cualitativo en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, ha introducido a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en el más alto rango de jerarquía legal.

La Constitución Nacional de 1994: - “garantiza el pleno ejercicio de los derechos políticos, con arreglo al principio de la soberanía popular y de las leyes que se dicten en consecuencia, el sufragio es universal, igual, secreto y obligatorio.

La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral” (Artículo 37).

De esta manera, la Asamblea Constituyente reflejó en el texto constitucional la experiencia acumulada por las mujeres en el seguimiento e implementación de la Ley de Cupos, Ley N° 24012 de 1991. También la facultad del Congreso Nacional de “Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.

Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia”. (Art. 75 inc 23)

Contando con numerosos avances que contemplan los hasta aquí señalados, hoy desde el Estado nacional se lanza el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023<sup>1</sup>, elaborado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, creado el 10 de diciembre de 2019 por el actual gobierno, que intenta priorizar las acciones para erradicar las desigualdades y violencias por motivos de género. La elaboración del Plan recoge una demanda histórica y colectiva que convoca al Poder Ejecutivo Nacional a diseñar e implementar, de manera coordinada, participativa, transversal y federal, políticas que garanticen la igualdad en el acceso y ejercicio de derechos para mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas. Busca dar sustento e institucionalidad a una política de Estado, que procede de una obligación legal y de un compromiso ineludible del Gobierno Nacional.

En este marco se puede buscar el financiamiento necesario para darle concreción a diferentes propuestas que desde las instituciones apuntan a mejorar la situación de las mujeres que maternan en relación a la desigualdad de sus posibilidades en el área laboral.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

<sup>2</sup> Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023. Tabla: “Cuidados”, segunda fila, tercera columna. Pág. 124.

### Las líneas de acción:

La igualdad es un tema central en la agenda de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), una idea fuerza “que se instituye como el valor fundamental a lograr por el modelo de desarrollo” (Bárcena y Prado, 2016). Entendida como titularidad de derechos, reafirma el papel del Estado en el logro de umbrales mínimos de bienestar para toda la población y su consecución no resta impulso ni recursos al dinamismo económico.

Por el contrario, es la clave para una agenda de desarrollo compartida entre los diversos actores. Al ser las desigualdades el resultado de una relación compleja de hechos políticos, sociales, culturales y económicos, las posibilidades para superar esta complejidad exigen políticas integrales y un papel activo del Estado, coherencia entre las políticas económicas y sociales, fortalecimiento de la institucionalidad democrática, superación de la desigualdad territorial y un profundo cambio cultural.<sup>3</sup>

### Posibles líneas de Acción:

1- Cumplir la normativa comunitaria y nacional. Dicha normativa reconoce la incorporación de medidas y planes de acción en el mundo del trabajo como fórmula de compensación de iniciales desigualdades

2- Desarrollar sistemas de calidad. El nuevo concepto de calidad reconoce a las personas como las responsables del mantenimiento, mejora y desarrollo de los sistemas de calidad.

3- Reducir los costes de selección y formación. Trabajadores y trabajadoras mantendrán su deseo de permanecer en el mundo del trabajo, por lo que ésta tendrá una menor necesidad de buscar nuevo personal cualificado.

4- Proyectar una nueva imagen pública. La igualdad de oportunidades, proyectando una imagen pública moderna, actualizada y comprometida que, de cara a su clientela, a las empresas de la competencia, y otras relaciones con el entorno externo.

5- Diagnosticar sobre la igualdad de oportunidades en el mundo laboral

6- Diseñar un modelo de indicadores de oportunidades equitativas en el mundo laboral.

7- Definir de las fuentes de información

8- Recoger información cuantitativa y cualitativa

9- Procesar y tratamiento de la información recogida

---

<sup>3</sup> Se consideran los insumos incluidos en las siguientes publicaciones: ¿Qué Estado para qué igualdad? (CEPAL, 2010a), La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir (CEPAL, 2010b), Mujeres en la economía digital: superar el umbral de la desigualdad (CEPAL, 2013a) y Pactos para la igualdad: hacia un futuro sostenible (CEPAL, 2014).

## Proyecto transversal de intervención:

### **La importancia de la lactancia**

La lactancia materna es la relación más importante de protección y nutrición para el niño recién nacido. Desde una perspectiva biológica, la lactancia materna es el medio clave por el cual los seres humanos han prosperado y se han desarrollado como especie. Actualmente se reconoce que la fase de lactancia puede continuar hasta los 2 años y más, jugando un papel clave para el desarrollo óptimo de la salud del bebé.

Si bien tradicionalmente se considera que la leche materna es una fuente de nutrición e hidratación, un aumento de la evidencia a partir de la investigación sobre la lactancia muestra una amplia gama de funciones, incluida la protección contra infecciones y enfermedades. Muchos componentes de la leche materna tienen funciones duales, trabajando sinérgicamente para proteger y nutrir al recién nacido. Un ejemplo de esto es la presencia de células inmunes en la leche materna, que aumentan significativamente en respuesta a infecciones tanto maternas como infantiles (Twigger et al., 2018).

La lactancia en los recién nacidos presenta una oportunidad para que la salud del lactante a corto y largo plazo se refuerce frente a las crecientes tasas de enfermedades crónicas que han alcanzado proporciones epidémicas (Geddes y Perrella, 2019).

Un Plan de Acción es un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a una empresa u organización en materia de igualdad de género. También conocido como Plan de Acción Positiva, ha de responder a los resultados del diagnóstico previamente realizado, y que permitirá a la Organización: Corregir desigualdades, desequilibrios o discriminaciones respecto a la presencia de mujeres y hombres en la empresa. Cubrir las necesidades del personal que se hayan identificado equilibrando la participación de mujeres y hombres en las prácticas de gestión de recursos humanos.

El día 12 de marzo de 2018, el Poder Ejecutivo presentó ante el Congreso de la Nación un proyecto de ley que se refiere principalmente a la inserción de la mujer en el ámbito laboral y tiene como objetivo garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres ("el Proyecto"). Asimismo, dicho Proyecto busca reformar la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 ("LCT") en aspectos referidos a las licencias y al trabajo de la mujer.

### Objetivo General:

- Cumplir con lo propuesto por el Ministerio de Trabajo de la Nación en cuanto a la implementación de políticas y acciones para revertir las desigualdades entre varones y mujeres en el mundo del trabajo y promover el acceso equitativo al mercado laboral.

### Objetivos Específicos

- Disminuir la brecha de género en el ámbito laboral.
- Promover la concertación entre los actores del mundo del trabajo mediante el diálogo social.
- Concretar la equidad de género e igualdad de oportunidades en la realidad de las empresas.
- Transversalizar la perspectiva de género en el marco normativo laboral.
- Desarrollar un marco legal que facilite la igualdad de oportunidades y tratamiento de género en el mundo del trabajo.
- Incluir la temática de género en los Convenios Colectivos de Trabajo.
- Generar información sistemática de la realidad del mercado de trabajo argentino sobre la temática.
- Visibilizar la situación de las mujeres en el mundo laboral.
- Mejorar la empleabilidad e inserción laboral de las mujeres.

#### Acciones:

- Facilitar una adecuada gestión de los recursos humanos atendiendo tanto a las necesidades de los y las empleadas.
- Introducir mecanismos para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se incluya como principio básico de la organización.
- El Plan de Acción como instrumento de intervención posibilita a una organización dirigir sus pasos hacia una finalidad concreta.

#### Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en el mundo del trabajo:

- Optimizar la gestión de los recursos humanos y, por tanto, facilitar, apoyar y reforzar la actividad laboral.
- Apostar a la cultura de la organización.
- Incorporar elementos básicos de intervención basados en el principio de igualdad de oportunidades como un eje conductor clave que vertebra el conjunto de la empresa.
- Información continua e interna de la organización.
- Implicar los objetivos laborales asociados a la igualdad de género es imprescindible para garantizar el éxito de la estrategia.
- Eliminar los obstáculos asociados al género se extienda entre todo el personal TRABAJADOR que actúa como elemento motivador.
- Distribución de documentos de la organización que aluden explícitamente a la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo sustancial.
- Campañas de la organización de información y sensibilización que inciden en la igualdad como

- Introducción en los canales de difusión propios de la organización: circulares, Intranet, etc., con información sobre medidas adoptadas y resultados conseguidos.
- Formalización de un órgano o espacio interno y específico donde el personal de la organización pueda asesorarse y/o informarse del alcance y posibilidades de beneficiarse de las medidas
- Puesta en funcionamiento de un mecanismo de participación que permita a la plantilla devolver feedback sobre los efectos reales de las medidas adoptadas.
- Incluir la igualdad de oportunidades en la FORMACIÓN.

#### Ludoteca ampliada a lactarios:

Es entonces, y sobre la base de lo hasta aquí desarrollado, que nos parece procedente proponer una aplicación concreta de lo elaborado y que esta se relacione con acciones ya iniciadas por la UNDAV:

La ampliación del proyecto “Ludoteca María Elena Walsh”, ya “desplegado” en sede Piñeyro a “Ludoteca y Lactario”.

Con ello se completaría la asistencia a trabajadoras docentes y no-docentes y las estudiantes de la UNDAV que desean **maternar**, en este caso a las que amamanten.

El desafío “innovador” se centrará en el diseño de un espacio que permita cumplir con su finalidad en las condiciones “híbridas” de “convivencia” con la Pandemia del Covid-19, ya que normas y tecnologías existen y se trata de propiciar su óptima aplicación.

Quienes componemos este “Grupo de trabajo”, en cierto modo “multidisciplinario”, nos ponemos a disposición para aportar elementos (a quien coordine el posible futuro emplazamiento del espacio de referencia) que puedan ser de utilidad.



Bibliografía:

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.  
[https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf)

Ley 23.179. “Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley23179\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley23179_0.pdf)

Sereno, Natalia. 2019. “Constitución de 1949. Una mirada desde un enfoque de género”. En: Revista Derechos en Acción ISSN 2525-1678/ e-ISSN 2525-1686. Año 4/Nº 11 Otoño 2019 (21 marzo a 21 junio), 687-707. Universidad Nacional de Tres de Febrero. DOI: <https://doi.org/10.24215/25251678e297>.