



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Tesinas de Grado

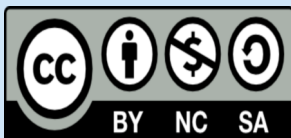
Lorena Valenzuela

Licencias parentales del Convenio Colectivo de Trabajo de Asociación del Personal de la Universidad de Bs As (366/06) : Diseño de un programa de difusión y Capacitación: Acciones hacia un camino con mayor de Equidad de Género

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

2024

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.
Atribución – No comercial – Compartir igual 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Valenzuela, L. (2024). *Licencias parentales del Convenio Colectivo de Trabajo de Asociación del Personal de la Universidad de Bs As (366/06). Diseño de un programa de difusión y Capacitación: Acciones hacia un camino con mayor de Equidad de Género* [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche].

<https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3268>

Universidad Nacional Arturo Jauretche
Instituto de Ciencias Sociales y Administración
Licenciatura en Relaciones del Trabajo
Trabajo Integrador Final

Título: “*Licencias parentales del Convenio Colectivo de Trabajo de Asociación del Personal de la Universidad de Bs As (366/06). Diseño de un programa de difusión y Capacitación: Acciones hacia un camino con mayor de Equidad de Género*”

Instituto de Ciencias Sociales y Administración

Universidad Nacional Arturo Jauretche

Alumna: Valenzuela, Lorena

E-mail: lorenavalenzuela43@gmail.com

Directora del TIF: Lic. Cecilia Bacchetta

E-mail: gestionycapacitacion3@gmail.com

Florencio Varela 2024

“Los sindicatos más dinámicos comenzaron a cuestionar el contenido y la organización del proceso de trabajo.”

(Neffa, 2021, p. 22)

ÍNDICE

Introducción.....	01
Metodología.....	02
CAPÍTULO I: ANTECEDENTES SOBRE LICENCIAS PARENTALES Y PRESENTACIÓN DE NUESTRO CASO DE ESTUDIO	04
1.1. Breve Recorrido de las Licencias Parentales en Argentina.....	04
1.2. Nuestro Caso de estudio Apuba (Asociación del Personal no docente de la UBA)....	06
1.3. Contexto y actores involucrados.....	07
1.3.1. Secretaría de Promoción de la Equidad y Géneros (SEQUIGEN).....	08
CAPÍTULO II: NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL S/LICENCIAS PARENTALES	10
2.1 Regulación de Licencias Parentales: Un Análisis Comparativo entre Argentina y el Contexto Internacional.....	10
2.2 Análisis del CCT 366/06 en relación a licencias parentales.....	10
2.3 Análisis del Acta Acuerdo Paritario del 2011 y Acta acuerdo 2023.....	13
CAPÍTULO III: DESCRIPCIÓN DEL CUADRO SITUACIONAL EN RELACIÓN A LAS LICENCIAS PARENTALES	16
3.1 Diagnóstico situacional en relación a la normativa vigente sobre licencias parentales en Apuba.....	16
3.2. Uso de las Licencias Parentales en APUBA.....	17
3.3. La experiencia de una delegada sindical sobre las licencias parentales en la UBA...19	
3.4. El sindicato Apuba y la búsqueda de equidad en licencias parentales	21
CAPÍTULO IV – DISEÑO DE PROGRAMA DE DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN	25
4.1 Objetivo de la Propuesta.....	25
4.2 Programa de sensibilización sobre Tareas de cuidado.....	26
4.2.1 Taller "Conociendo Nuestros Derechos".....	26
4.2.2 Taller "Reconociendo las tareas de cuidado".....	27

4.3. Aportes y Vacancias	30
4.3.1. Aportes	30
4.3.2. Vacancias	31
4.4. La importancia de la comunicación sindical	31
Recomendaciones.....	34
Conclusiones	35
Bibliografía	37
Anexo	40

Resumen

Este Trabajo Integrador Final (TIF) analiza las modificaciones orientadas hacia la equidad de género en las licencias parentales establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de la Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA) en el período 2011-2024. Mediante un enfoque cualitativo descriptivo, se lleva a cabo un diagnóstico organizacional que permite identificar necesidades específicas, a partir de las cuales se propone un Plan de Difusión y Capacitación. Dicho plan tiene como objetivo promover el conocimiento y la sensibilización en torno a la equidad de género y el uso igualitario de las licencias parentales entre el personal no docente de la Universidad de Buenos Aires.

Este TIF sigue un enfoque deductivo, partiendo del análisis general de equidad de género y licencias parentales, para luego abordar específicamente el CCT de APUBA. El análisis se basa en revisión documental y una entrevista en profundidad con una dirigente de la Comisión de Género y Diversidades de APUBA. Las conclusiones evalúan los logros alcanzados y los desafíos pendientes en relación a las licencias parentales, formulando recomendaciones para promover mayor equidad en el acceso y uso de dichas licencias .

Este TIF busca contribuir a la construcción de acuerdos equitativos que pongan en pie de igualdad a todos los sujetos de derecho, sin distinción de género, en el ámbito laboral de APUBA.

Palabras claves: Programa de Capacitación, APUBA, Equidad de género, Licencias parentales.

Abstract

This Final Integrative Paper (TIF) analyzes the gender equity-focused modifications in parental leave policies established in the Collective Labour Agreement (CCT) of the Staff Association of the University of Buenos Aires (APUBA) over the period 2011-2024. Using a descriptive qualitative approach, an organizational diagnosis identifies specific needs, based on which a Dissemination and Training Plan is proposed. This plan aims to promote knowledge and awareness of gender equity and the equal use of parental leave among non-teaching staff at the University of Buenos Aires.

This TIF employs a deductive approach, beginning with a general analysis of gender equity and parental leave, and then specifically addressing the APUBA CCT. The analysis draws on documentary review and an in-depth interview with a leader of APUBA's Gender and Diversities Commission. The conclusions evaluate both the progress made and the remaining challenges related to parental leave, offering recommendations to promote greater equity in access to and use of these leaves.

This TIF seeks to contribute to the development of equitable agreements that place all individuals on equal footing, regardless of gender, within the APUBA workplace.

Keywords: APUBA Training Program, Gender Equity, Gender Equality, Parental Leave.

Dedicatoria

Dedico mi trabajo final a mis padres, quienes ya no están conmigo, pero sé que lo están disfrutando donde quiera que estén. A mi gran compañero Joaquín y a mis dos hijos Fernando y Tobías, quienes construyeron esa red de contención que ha hecho posible este logro hoy. A la Educación Pública y, en ese marco, a la Universidad Arturo Jauretche, cuyos principios de educación gratuita, universal, inclusiva e integradora me ofrecieron un espacio de crecimiento, promoción y aprendizaje continuo a mi persona; trabajadora polifacética, madre a tiempo completo y mujer que, con aciertos y errores, sueña y se esfuerza por construir un futuro inclusivo para todos.

Agradecimientos

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi esposo y a mis hijos, cuya paciencia, amor y apoyo incondicional fueron fundamentales para la realización de este trabajo. Sin su constante ánimo y comprensión, este logro no habría sido posible.

Agradezco especialmente a la directora de mi trabajo, Cecilia Bacchetta, quien me apuntaló y me motivó constantemente, guiándome con sabiduría y dedicación en cada paso de este proceso. Su compromiso y entusiasmo fueron una fuente constante de inspiración.

También quiero agradecer a los distintos docentes que fueron referentes a lo largo de mi carrera: Bacchetta, Ape, Carreño, Esponda, De Feo y otros. Su pasión por la enseñanza y su capacidad para motivarse han dejado una huella imborrable en mi formación académica y personal. A cada uno de ustedes, les debo gran parte de este logro.

Finalmente, a todos aquellos que, de una manera u otra, me han brindado su apoyo durante este camino, les extiendo mi gratitud. Gracias por creer en mí y por ser parte de este viaje.

Introducción

El presente Trabajo Integrador Final (T.I.F) se propone realizar un análisis del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de la Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA), con el objetivo de diagnosticar y detectar necesidades de capacitación relacionadas con la difusión de las licencias parentales.

Este estudio abordará las temáticas, problemáticas, discusiones, hallazgos y consideraciones que giran en torno a la equidad de género y las licencias parentales. A propósito, Goldin C, (2006) sostiene que la equidad de género permite brindar a las mujeres y los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as). Utilizando un método deductivo, se partirá del análisis general de estos conceptos para luego adentrarse en el caso particular del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de APUBA, con el fin de comprender su historicidad, conquistas, proyecciones y desafíos en este ámbito.

Uno de los ejes centrales de este trabajo es la visibilización y el cuestionamiento de la desigual asignación de las tareas de cuidado, históricamente naturalizadas como inherentes a las mujeres, por ello que El Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)¹ aporta en relación a las tareas del cuidado como todas aquellas actividades que son indispensables para que las personas puedan alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio para el desarrollo de sus vidas. Abarca, por lo tanto, el cuidado material, que implica un trabajo, el cuidado económico, que implica un costo, y el cuidado psicológico, que implica un vínculo afectivo.

Se aspira a contribuir a la construcción de acuerdos superlativos², pragmáticos y equitativos, que pongan en pie de igualdad a todos los sujetos de derecho, sin distinción de género. En este sentido, se retoma el concepto promovido por la Organización Internacional del Trabajo³ según el convenio Número 154 , el cual enfatiza la importancia de la negociación colectiva. Este

¹ Por Decreto 696/2024, el Gobierno cerró definitivamente el INADI. INADI: chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hacia_una_redistribucion_igualitaria_de_tareas_de_cuidado.pdf

² Superlativos: se forman anteponiendo el artículo correspondiente al adjetivo comparativo de superioridad o inferioridad, perifrástico u orgánico. [consulta en línea] <https://diccionario.leyderecho.org/uso-del-espanol/pz/superlativo/>

³ OIT: <https://www.ilo.org/es/temas/negociacion-colectiva-y-relaciones-laborales>

convenio sostiene que, mediante el principio de buena fe, trabajadores y trabajadoras, así como empleadores, pueden alcanzar acuerdos sobre cuestiones laborales de manera efectiva y justa.

Para concluir, este trabajo no solo aborda el análisis de la situación expuesta, sino que también propone un Plan de difusión y capacitación enfocado en responder a las necesidades identificadas, como la falta de conocimiento sobre las licencias parentales y el reconocimiento de las tareas de cuidado vinculadas a su uso entre determinados sectores del personal. Basado en las conclusiones alcanzadas, se plantea una intervención que incluye el diseño de un programa integral de difusión y capacitación, en línea con los principios y objetivos de este trabajo académico.

Metodología

El diseño metodológico de este Trabajo Integrador Final es de carácter cualitativo descriptivo, lo que permitirá un abordaje integral del tema mediante la combinación de diversas técnicas, como el análisis documental y las entrevistas (Creswell & Poth, 2018).

En relación a la herramienta seleccionada que compone este apartado metodológico se ha optado por la entrevista en profundidad semi estructurada, entendida como una situación construida específicamente para que un individuo pueda expresar sus experiencias y reflexiones sobre su pasado, presente o futuro. Según Puyana, Y. (1994) la finalidad de la entrevista cualitativa es entender cómo ven el mundo los sujetos estudiados, comprender su terminología y su modo de juzgar, captar la complejidad de sus percepciones y experiencias individuales.

Pretendemos asegurar el respeto a los principios éticos fundamentales, incluyendo la confidencialidad y la privacidad de los participantes, mediante el uso del consentimiento informado a nuestro actor/ra clave (Guillemin & Gillam, 2004). Además de la entrevista, se considerarán otras fuentes de información, como materiales bibliográficos otorgados durante el trayecto académico, documentales, recursos de la propia página web de la organización en cuestión y, de manera central, el Convenio Colectivo de Trabajo que constituye la base de este estudio. Todo esto contribuirá a un análisis pertinente y fundamentado en los objetivos propuestos.

En primer lugar, se realizará una revisión y un análisis comparativo de normativas nacionales e internacionales relacionadas con las licencias parentales. Además, se llevará a cabo una entrevista semiestructurada a una representante de la Comisión de Género de APUBA, con el fin de incorporar las perspectivas de actores clave en este trabajo (Kvale, 2011).

Destacamos que la validación de los hallazgos se fortalecerá a través de la socialización previa de los avances con los referentes involucrados, enmarcando esta investigación dentro de un enfoque participativo (Lincoln & Guba, 1985).

Hasta aquí hemos presentado las principales herramientas y material que le dará curso a nuestro trabajo. Continuamos describiendo los objetivos que estructuran este trabajo.

El presente trabajo se propone como objetivo general describir y analizar las modificaciones del Convenio Colectivo de APUBA 366/06, en relación a las licencias parentales, durante el periodo 2011-2024 para diseñar un programa de difusión y capacitación que promuevan una mayor equidad en el acceso y el uso de las licencias parentales

En relación a los objetivos específicos nos proponemos:

- Describir el contexto histórico-normativo de las licencias parentales en Argentina y caracterizar a APUBA como institución sindical, con énfasis en su Secretaría de Promoción de la Equidad y Géneros (SEQUIGEN)
- Analizar las disposiciones sobre licencias parentales en el CCT Número 366/06 de APUBA, identificando las modificaciones realizadas entre 2011 y 2024.
- Explorar el uso y los mecanismos de implementación de las licencias parentales desde la perspectiva y la experiencia de una delegada sindical en el ámbito laboral.
- Diseñar un programa de difusión y capacitación orientado a mejorar el acceso y uso equitativo de las licencias parentales, promoviendo el conocimiento y la participación de todos los empleados en su implementación.

CAPÍTULO I: -ANTECEDENTES SOBRE LICENCIAS PARENTALES Y PRESENTACIÓN DE NUESTRO CASO DE ESTUDIO

1.1-Breve Recorrido de las Licencias Parentales en Argentina

El presente apartado traza un recorrido conciso con determinadas precisiones, de la evolución de las licencias parentales en Argentina, sentando las bases contextuales necesarias para abordar el análisis del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de la Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA).

La trayectoria se remonta a la promulgación de la Ley de Contrato de Trabajo en 1974, que marcó un hito al establecer por primera vez la licencia por maternidad en el país. Desde entonces, se han suscitado una serie de reformas y mejoras en esta materia, reflejando los incipientes avances hacia la ampliación y equiparación de derechos. Dicha Ley consagró el derecho de la mujer trabajadora a una licencia por maternidad de 90 días, estableciendo el principio de igual trabajo - igual remuneración. De acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), se establece una licencia por paternidad de dos días para los trabajadores. Estos dos días de licencia son abonados por el empleador, lo que genera una gran asimetría en comparación con el período de licencia por maternidad, que es de 90 días. Esta diferencia resalta una disparidad importante en el tratamiento de ambos géneros en cuanto a la distribución de las responsabilidades de cuidado. Si bien, este avance normativo representó un paso importante, autoras como Novick (2018) sostiene que la asignación de este beneficio exclusivamente a las mujeres "reforzaba la idea de que las tareas de cuidado y crianza eran responsabilidad única y exclusiva de las madres" (p. 45).

En Argentina, un estudio sobre la inclusión de cláusulas relacionadas con los cuidados en los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) revela que, de los 40 CCT analizados, 23 incorporan disposiciones para regular los tiempos de licencia por nacimiento o adopción (Novick, 2022). De estos convenios, la mayoría establece cláusulas que otorgan a los padres un período de permiso superior al previsto en el régimen general. En promedio, los CCT reconocen 15 días de licencia, frente a los 2 días que establece la ley en el ámbito laboral general.

No obstante, la autora señala que, si bien se han dado pasos importantes, aún persisten marcadas disparidades de género en la aplicación efectiva de estas políticas. La licencia por maternidad continúa siendo notoriamente más extensa que aquella por paternidad, evidenciando la persistencia de la asociación histórica entre lo femenino y las tareas de cuidado. Esto condiciona

la autonomía económica de las mujeres y obstaculiza el derecho y la responsabilidad de los padres de participar activamente en el cuidado de sus hijos/as

En este contexto, surgen recientes iniciativas legislativas, como el Proyecto de Ley de Cuidar en Igualdad presentado en 2021, que busca avanzar hacia un sistema de licencias parentales más equitativo e integral. Estas propuestas representan un paso adelante en la búsqueda por romper con la desigual asignación de las responsabilidades de cuidado y promover una mayor corresponsabilidad entre los géneros.

Tal como afirma Rodríguez Enríquez (2015), "las licencias por maternidad y paternidad reproducen y refuerzan la división sexual del trabajo, al asignar de manera diferenciada las responsabilidades de cuidado según el género" (p. 78).

Esta dinámica limita las oportunidades laborales y de desarrollo profesional de las mujeres, profundizando las brechas de género existentes. En este sentido, la autora destaca la necesidad de avanzar hacia un sistema integral de licencias parentales que promueva una mayor equiparación y corresponsabilidad entre los géneros. Solo de esta manera se podrá avanzar hacia la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, donde mujeres y hombres gocen de los mismos derechos y oportunidades.

En un artículo publicado en el sitio web del Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC), se destaca que la legislación laboral argentina presenta importantes limitaciones en cuanto a la licencia por paternidad, la cual es breve y de acceso restringido, alcanzando sólo al 47 % de los trabajadores. Este contexto se aleja de las recomendaciones internacionales, como las de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que sugieren una licencia de seis meses compartida entre ambos progenitores. Al compararse con países europeos como Suecia y Noruega, que ofrecen licencias más extensas y equitativas, Argentina muestra un retraso, a pesar de algunos avances recientes en algunos convenios colectivos.

Este sintético recorrido histórico y normativo, nos presenta las bases indispensables para comprender el marco en el cual se inscribe el análisis del CCT de APUBA, que será desarrollado en los capítulos subsiguientes. La revisión de los avances logrados y los desafíos pendientes prepara el terreno para un abordaje situado y crítico del objeto de estudio.

1.2 -Nuestro Caso de estudio- APUBA (Asociación del Personal No Docente de la Universidad de Buenos Aires.)

Según la información obtenida de la página web oficial de la Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires – Sindicato No Docente (APUBA)⁴ presentamos el siguiente relevamiento.

La asociación representa a los trabajadores y trabajadoras no docentes incluso administrativos, de servicios, mantenimiento, asistenciales, técnicos y profesionales de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Actualmente, la UBA cuenta con aproximadamente 14.000 trabajadores/as, que se encuentran agremiados en APUBA. Esta asociación tiene una fuerte interacción con la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales (FATUN), aportando representantes al Consejo Directivo y a la Mesa Ejecutiva de dicha federación.

Su fundación data de 1958, APUBA es uno de los sindicatos con mayor nivel de participación de sus representados/as, contando con un índice de afiliación (voluntaria) cercano al 70% de los trabajadores/as en actividad. La estructura sindical se basa en 24 Comisiones Internas elegidas por voto directo, que representan a los trabajadores/as de base de hospitales, facultades e institutos. Asimismo, la Comisión Directiva del sindicato también es elegida por voto directo de los afiliados/as, con un mandato de 4 años.

Los hitos históricos más relevantes de APUBA se remontan a la década de 1950, cuando se fundó el sindicato para hacer frente a las políticas de desperonización⁵ implementadas por la dictadura militar de la Revolución Libertadora. A lo largo de las décadas, APUBA ha sido un sindicato activo en la defensa de los derechos de los trabajadores/as no docentes, atravesando períodos de lucha y consolidación.

Finalmente, en la década de los 90' con la llegada de políticas neoliberales, se produjo una desfinanciación, generando graves problemas en Facultades y Hospitales Universitarios. Desde el 2002 se consolidó un nuevo modelo con más participación de las comisiones internas y amplia legitimidad política. El inicio de este período implicó una sucesión de hechos decisivos para la vida de los trabajadores y las trabajadoras no docentes. Entre tantos, se puede mencionar

⁴ APUBA: <https://www.apuba.org.ar>

⁵ Desperonización: Política basada en el Decreto 4161 y secuestro del cadáver de Eva Perón. El 16 de septiembre de 1955, se produjo un golpe de Estado cívico-militar que derrocó al Gobierno constitucional de Juan Domingo Perón, dando inicio a una dictadura autodenominada Revolución Libertadora (1955-1958).

la incorporación de un adicional no remunerativo denominado: “ayuda social”, la creación del Centro de Cultura y Capacitación de APUBA.⁶

1.3. Contexto y actores involucrados

Cuando se observa y desarrolla el propósito de este trabajo se distinguen distintas partes intervinientes que resultan partícipes obligados. Si bien, empleadores y empleados representan dos roles e intereses contrapuestos en un mismo ámbito laboral, en la tarea sindical que conlleva el tema de este TIF se logran alcanzar licencias consensuadas con un sector “patronal”, tal vez más accesible que en el sector productivo privado.

Este trabajo se centra en el análisis de los derechos laborales, con especial énfasis en las licencias parentales, en el ámbito de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Los principales actores que intervienen en este proceso son:

1. APUBA (Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires): Es el Sindicato No Docente de la UBA, que surgió en 1958 y actualmente representa a 14.000 trabajadores y trabajadoras no docentes de la institución. APUBA actúa como un Sindicato de servicios que lucha por mejorar la calidad de trabajo y de vida de quienes representa.
2. Universidad de Buenos Aires (UBA): Representada por el Rectorado, a través del Secretario General y el Secretario de Hacienda y Administración, quienes participan en la firma de los convenios laborales.
3. SEQUIGEN-Secretaría de Promoción de la Equidad y Géneros: desempeña un rol fundamental, ya que su intervención en cuestiones de género y equidad se alinea con el propósito de fomentar una mayor equidad en el acceso y uso de las licencias parentales para el personal no docente de la UBA.
4. Comisiones Gremiales Internas: Presentes en cada facultad, instituto, colegio y hospital de la UBA, y que desempeñan un papel importante en la defensa de los derechos de los trabajadores.

⁶ Centro de Cultura y Capacitación de APUBA: <https://www.apuba.org.ar/2023/05/jornadas-de-capacitacion-sindical/>

5. FATUN (Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales): A la cual se encuentra afiliada APUBA, y que también interviene en la lucha por los derechos laborales, especialmente en lo relacionado a las cuestiones de género.
6. Entorno familiar: Se considera relevante incluir a las familias de los trabajadores como actores indirectos, ya que se ven impactados por las licencias parentales y otros derechos laborales obtenidos.

1.3.1. Secretaría de Promoción de la Equidad y Géneros (SEQUIGEN)

En el presente apartado nos explayaremos sobre la Secretaría de Promoción de Equidad y Géneros (SeQuiGen) que fue establecida en agosto de 2022 en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales (FCEN) de la Universidad de Buenos Aires (UBA) bajo la nueva gestión del decano Guillermo Durán y la vicedecana Valeria Levi. Consideramos oportuno señalar la existencia de este organismo actúa como un actor clave en la promoción y defensa de los derechos de género, interviniendo en situaciones donde estos derechos pueden verse vulnerados. SeQuiGen⁷ incorpora una perspectiva social de la discapacidad, una perspectiva comunitaria de la salud mental y una perspectiva interseccional de género. Su enfoque es crítico, pedagógico, complejo e interdisciplinario, apuntando a la revisión de las prácticas, el fomento de intercambios y reflexiones, y la consideración de los diversos aspectos involucrados en las problemáticas abordadas.

La Secretaría está compuesta por tres programas destinados a toda la comunidad universitaria, cada uno enfocado en diferentes aspectos de inclusión y bienestar:

FCEN Sin Barreras⁸: este programa trabaja para eliminar las barreras que restringen el acceso a personas con discapacidad, promoviendo un entorno más inclusivo.

ASE-FCEN (Asesoramiento y Seguimiento): Se encarga de asesorar y acompañar en situaciones relacionadas con problemáticas de salud mental y violencias, brindando apoyo a quienes lo necesiten.

⁷ SeQuiGen: <https://exactas.uba.ar/equidadygeneros/>

⁸ ProgramaFCEN Sin Barreras: <https://exactas.uba.ar/equidadygeneros/fcen-sin-barreras/>

GENEX: Este programa promueve la perspectiva de género en las prácticas y políticas institucionales. Además, aborda situaciones de violencia y/o discriminación por motivos de género, orientación sexual o identidad de género.

Estos programas están diseñados para atender las diversas necesidades de los involucrados en las problemáticas abordadas por la institución, garantizando un ambiente más equitativo y seguro para todos los miembros de la comunidad universitaria.

CAPÍTULO II: NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL SOBRE LICENCIAS PARENTALES

2.1 Regulación de Licencias Parentales: Un Análisis Comparativo entre Argentina y el Contexto Internacional.

El marco normativo internacional relacionado con las licencias parentales y la protección de la maternidad destaca la importancia de la equidad de género y la corresponsabilidad en el cuidado familiar. El Convenio sobre la Protección de la Maternidad - Convenio N° 183 de la OIT - garantiza un mínimo de 14 semanas de licencia por maternidad y protege a la madre contra el despido durante y después de la licencia. El Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (C156) de la OIT (1981) busca eliminar la discriminación laboral basada en responsabilidades familiares y fomenta la conciliación entre el trabajo y la vida personal para ambos géneros. La CEDAW (1979), en su Artículo 11(2)(b), exige políticas que aseguren el acceso equitativo a servicios de maternidad y promuevan la corresponsabilidad en el cuidado. Por su parte, la Directiva 2010/18/UE del Consejo Europeo establece normas para que tanto hombres como mujeres puedan tomarse tiempo libre para el cuidado de sus hijos, subrayando la importancia de la corresponsabilidad en las tareas parentales.

Las normativas laborales en Argentina han avanzado en la promoción de la equidad de género en las licencias parentales. El Artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo 20744 (LCT) establece una licencia por maternidad de 90 días, con posibilidad de extensión en casos especiales, mientras que el Artículo 183 permite a las madres trabajadoras tomar un período de excedencia sin goce de sueldo al finalizar su licencia. Además, el Convenio Colectivo de Trabajo N° 366/06 (APUBA), en su Artículo 97, regula las licencias parentales para el personal no docente de la Universidad de Buenos Aires, ampliando la licencia por paternidad y creando una licencia especial para adopción. Estos marcos normativos reflejan un compromiso creciente con la corresponsabilidad en el cuidado y la equidad en el ámbito laboral.

2. 2 Análisis del Convenio Colectivo de Trabajo 366/06 en relación a licencias parentales

El Convenio Colectivo de Trabajo 366/06 (CCT 366/06) para el sector no docente de las instituciones universitarias nacionales en Argentina establece disposiciones significativas en materia de licencias parentales. Estas disposiciones reflejan un avance importante en la protección de los derechos laborales y familiares del personal no docente de la universidad. A continuación, se presenta un análisis conceptual relacionado con cada una de las licencias parentales contempladas en el mencionado convenio.

Licencia por Maternidad

El CCT 366/06 establece una licencia por maternidad de 90 días, que puede ser dividida en dos períodos, uno anterior y otro posterior al parto (Decreto 366, 2006, Art. 106). Esta disposición está en línea con los estándares internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio sobre la protección de la maternidad (OIT, 2000). La licencia por maternidad busca proteger la salud de la madre y del recién nacido, además de proporcionar tiempo para la recuperación y el establecimiento del vínculo materno-infantil.

Licencia por Paternidad

Para los padres, el convenio otorga una licencia por paternidad de 3 días hábiles (Decreto 366, 2006, Art. 97). Aunque esta duración es modesta en comparación con algunos países europeos, representa un reconocimiento importante del rol paternal en el cuidado inicial del recién nacido. Como señala Lupica (2016), las licencias por paternidad son cruciales para promover la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y fomentar la igualdad de género en el ámbito familiar y laboral.

Licencia por Adopción

Un aspecto destacable del CCT 366/06 es la inclusión de licencias por adopción. El convenio establece que la trabajadora que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños con fines de adopción, tendrá derecho a una licencia remunerada de 45 días corridos (Decreto 366, 2006, Art. 110). Esta disposición reconoce la importancia de la adopción y busca equiparar los derechos de los padres adoptivos con los biológicos, en línea con las recomendaciones de organismos internacionales sobre derechos del niño (UNICEF, 2009).

Situaciones Especiales

El convenio también contempla situaciones especiales, como el nacimiento de hijos con discapacidad, otorgando licencias adicionales (Decreto 366, 2006, Art. 108). Esto demuestra una sensibilidad hacia las necesidades particulares de las familias que enfrentan desafíos adicionales. Como señalan Pautassi y Rico (2011), estas disposiciones son fundamentales para garantizar el cuidado adecuado de los niños con discapacidad y apoyar a las familias en situaciones de mayor vulnerabilidad.

Licencia por Atención de familiar enfermo

Además, se incluyen disposiciones para la atención de hijos menores o familiares a cargo, previamente informados en una declaración jurada a la Institución en caso de enfermedad.

Los trabajadores tienen derecho a una licencia de hasta 20 días hábiles por año calendario para atender a familiares enfermos (Decreto 366, 2006, Art. 104). Esta medida reconoce la importancia del cuidado parental en situaciones de enfermedad infantil, lo cual es crucial para el bienestar del niño y la familia (Blofield & Martínez Franzoni, 2015).

Remuneración Durante las Licencias

Es importante señalar que estas licencias son remuneradas, lo que significa que los trabajadores no sufren pérdidas económicas por ejercer sus derechos parentales. Esto es crucial para fomentar la utilización efectiva de estas licencias y está en línea con las recomendaciones de la OIT sobre la protección de la maternidad y la paternidad en el trabajo (OIT, 2014).

Perspectivas de Mejora

Sin embargo, es necesario reconocer que, en comparación con algunos países más avanzados en materia de derechos laborales, las licencias parentales en este convenio aún tienen margen de mejora. Por ejemplo, la extensión de la licencia por paternidad podría ser mayor para promover una participación más equitativa en el cuidado inicial de los hijos. Estudios como el de Addati et al. (2014) sugieren que licencias de paternidad más extensas contribuyen significativamente a la igualdad de género y al bienestar familiar.

2.3 Análisis del Acta Acuerdo Paritario del 2011 y Acta acuerdo 2023

Reformas Licencia Parentales Acta Paritaria 2011

Comenzaremos dando la definición de acta bajo una óptica jurídica, según Calderón Herrera (2002);

“Se trata de un documento, en el cual se hace una relación de lo tratado y acordado en una reunión, asamblea o acto de importancia. Es extendida por un secretario que generalmente la desarrolla de acuerdo a un plan ya establecido o agenda” (p. 6).

En nuestro caso en el año 2011, precisamente en el mes de noviembre se acordó y materializó a través de las firmas de las partes intervinientes el Acuerdo Paritario sobre Licencias por Maternidad y Paternidad. Seguidamente mencionaremos los casos pertinentes:

Licencia por Maternidad:

-La trabajadora debe notificar su embarazo al empleador y presentar un certificado médico con la fecha estimada del parto.

-Está prohibido trabajar 45 días antes y 60 días después del parto.

-La trabajadora puede reducir la licencia previa al parto, pero no menos de 30 días, sumando los días reducidos al período posterior.

-En caso de parto múltiple, se añaden 15 días por cada bebé adicional.

-Si el parto se adelanta o retrasa, se ajustará la fecha de inicio de la licencia según la fecha real del parto.

-Los días previos a la fecha de la licencia se considerarán como licencia por problemas de salud.

-Este criterio también se aplica en el caso de nacimientos de hijos fallecidos.

Licencia por Adopción

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a 60 días de licencia con sueldo, a partir de la fecha en que se les otorgue la tenencia con fines de adopción.

Después de estos 60 días, la licencia se ajustará a las normas del régimen de maternidad.

Para acceder a este beneficio, se debe presentar la decisión judicial correspondiente.

Si ambos adoptantes trabajan en la UBA, deberán elegir quién disfrutará la licencia de 60 días y quién se ajustará al régimen general de 30 días.

Permiso diario por lactancia

Las trabajadoras que están amamantando pueden tomar dos permisos de media hora cada día durante su jornada laboral.

Estos permisos están disponibles durante un período máximo de once meses desde el nacimiento del hijo, con la posibilidad de extenderse hasta un año en casos excepcionales.

La trabajadora puede elegir si tomar las dos media horas de forma acumulada al inicio o al final de la jornada, o si tomarlas por separado.

Licencia por paternidad

El trabajador varón tiene derecho a una licencia de quince días corridos con sueldo.

Esta licencia debe tomarse desde el mismo día del parto.

Alcance de derechos a familias homoparentales

Los acuerdos se aplican igualmente a familias homoparentales, tanto biológicas como no biológicas.

Reformas Licencias Parentales Acta Paritaria 2023

El Acta Paritaria de Licencias del 2023 de APUBA introdujo mejoras significativas en las licencias parentales, evidenciando un avance hacia la equidad de género. A continuación, las mencionaremos;

Licencia por maternidad:

Eran 105 días, ahora son 180 días corridos.

En casos de partos múltiples, se suman 30 días adicionales por cada nacimiento.

Si ambos progenitores son no docentes, pueden acordar quién tomará los 75 días adicionales, con prioridad para la persona gestante.

Licencia por paternidad

La licencia por paternidad es ahora de 30 días corridos, anteriormente era de 15 días.

En casos de partos múltiples, los días se duplican por cada nacimiento.

Licencia médica especial

La persona gestante tiene derecho a un permiso equivalente al tiempo que el recién nacido permanezca internado en neonatología, con un máximo de 60 días corridos.

Licencia por Adopción

135 días a partir de la fecha en que se concede la guarda, antes era de 60 días.

En casos de adopciones múltiples, se añaden 30 días adicionales por cada niño o niña adoptado/a.

Licencia por Fertilización Asistida

20 días por año, que pueden tomarse en un solo periodo o de forma fraccionada.

Permiso diario por Lactancia

2 descansos de 45 minutos por jornada laboral durante los primeros 180 días después del final de la licencia por maternidad.

Luego, 2 descansos de 30 minutos por los siguientes 180 días.

En casos de partos múltiples, estos permisos se duplican.

Licencia por familiar con necesidades especiales.

Modificación del artículo 108 del Convenio Colectivo de Trabajo;

Se otorgan 2 permisos de una hora durante la jornada laboral para asistir al familiar con necesidades especiales con quien se conviva.

Otras licencias especiales (modificaciones al art. 97 del Convenio Colectivo de Trabajo):

Por matrimonio: 14 días corridos.

Por fallecimiento de pariente político en 1° y 2° grado: 2 días.

Por examen: 28 días hábiles al año, con un máximo de 5 días por examen.

Por trámites de adopción: 2 días corridos, hasta 10 días al año.

Por adaptación escolar: 3 horas diarias durante 5 días hábiles.

Para actos escolares de hijos o reuniones de padres: hasta 12 horas anuales.

Por 25 años de trabajo en la UBA: 14 días corridos.

Licencia por familiar enfermo y familiar con necesidades especiales:

30 días corridos, con una extensión de 15 días adicionales si el familiar es una persona con necesidades especiales.

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO SITUACIONAL EN RELACIÓN A LAS LICENCIAS PARENTALES

Las políticas sindicales desempeñan un papel fundamental en la protección y promoción de los derechos laborales, particularmente en el caso de los empleados no docentes de la Universidad de Buenos Aires (UBA).

Aunque el punto de partida se remonta a 2006, año de una normativa significativa, es especialmente relevante analizar la evolución ocurrida durante los 18 años subsiguientes. Este período ha sido testigo de cambios sustanciales en un entorno laboral caracterizado por la diversidad generacional y de género, evidenciando un progreso notable hacia una mayor equidad. Esta transformación se manifiesta en un rol más equitativo para la mujer, tanto en el ámbito profesional como en el personal.

En este contexto, la labor continua de difusión y concientización se ha convertido en un imperativo para APUBA.

Históricamente, el rol de la mujer ha estado sobrecargado de responsabilidades, particularmente en el ámbito doméstico y de cuidados. Esta situación demandaba una evolución en la legislación laboral para lograr un equilibrio más justo y digno entre la parte gestante y la no gestante, aplicable a la mayoría de las estructuras familiares.

Cabe destacar que, si bien el marco legislativo nacional ha experimentado avances significativos con la promulgación de leyes como la de Matrimonio Igualitario, Identidad de Género, Educación Sexual Integral y Protección Integral, entre otras, resultaba fundamental incorporar la perspectiva de género en el ámbito laboral específico de APUBA, una institución que agrupa a aproximadamente 14.000 trabajadoras y trabajadores.

3.1 Diagnóstico situacional en relación a la normativa vigente sobre licencias parentales en APUBA

El CCT 366/06 de APUBA establece una base de derechos en cuanto a la maternidad y adopción; sin embargo, las licencias para trabajadores varones eran acotadas, lo que podría haberse considerado un obstáculo para la equidad de género en la participación parental.

El acuerdo paritario del 2011 incluye cambios notorios respecto al Convenio Colectivo de Trabajo de APUBA N°366/06, como la ampliación de la licencia por paternidad y la equiparación de la licencia por adopción con la de maternidad, lo que representa un avance

hacia una mayor equidad de género al reconocer la importancia del rol parental compartido y la necesidad de apoyar tanto a madres como a padres en el cuidado de los hijos.

El acuerdo paritario del 2011 incluye cambios notorios respecto al Convenio Colectivo de Trabajo de APUBA N°366/06, como la ampliación de la licencia por paternidad y la equiparación de la licencia por adopción con la de maternidad, lo que representa un avance hacia una mayor equidad de género al reconocer la importancia del rol parental compartido y la necesidad de apoyar tanto a madres como a padres en el cuidado de los hijos. Las modificaciones del Acuerdo Paritario de 2011 tienden a favorecer una mayor equidad en el acceso a las licencias parentales, permitiendo a ambos progenitores (madre y padre) disfrutar de beneficios más extensivos, lo que facilita una distribución más equitativa de las responsabilidades de crianza. Estas mejoras reflejan un avance en las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar, alineando las licencias parentales con las necesidades contemporáneas de equidad de género.

Las modificaciones introducidas en el Acta Paritaria de Licencias del 2023 respecto al Convenio Colectivo de Trabajo de APUBA de 2006 muestran un avance significativo en la ampliación de derechos y en la promoción de la equidad de género en el ámbito laboral. Estas mejoras refuerzan el compromiso de la institución con la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar, pero sin embargo al ser relativamente nuevas, muchos las desconocen y hay una falta de comunicación desde el sector de personal hacia los trabajadores en cuanto a la difusión de las mismas

Entre las principales modificaciones se destaca la ampliación de la licencia por nacimiento o adopción para el trabajador varón, que pasó de tres días hábiles a diez días corridos, otorgando más tiempo para el cuidado inicial del recién nacido o adoptado. Además, se incorporó una nueva licencia con goce de haberes de hasta 30 días corridos para el cuidado de menores en caso de enfermedad grave, una disposición que no existía en el convenio anterior. Finalmente, se implementaron medidas que permiten a ambos progenitores compartir las responsabilidades de cuidado, promoviendo una participación más equitativa en la crianza de los hijos.

3.2 Uso de las Licencias Parentales en APUBA

El flamante incremento de derechos, incluida en el reciente acuerdo paritario entre la Universidad de Buenos Aires y APUBA, formalizada en la Resolución (CS) N° 3610/11, marca un avance importante en el régimen de licencias para el personal no docente. Este convenio pone un énfasis particular en las dinámicas familiares y la co-paternidad, implementando un

nuevo sistema de licencias con el propósito de crear un modelo más equitativo que ayude a disminuir las desigualdades de género en la crianza de niñas, niños y adolescentes.

Las licencias parentales son utilizadas por empleadas y empleados no docentes de la Universidad de Buenos Aires. Los beneficios más frecuentemente utilizados, que han destacado el accionar de las políticas sindicales, son los siguientes: Licencia por maternidad, Licencia por paternidad, Licencia por adopción, Licencia por fertilización asistida, Por trámites de adopción, entre otras.

Asimismo, resulta un factor preocupante cuánto se traduce desde lo normativo –respecto a derechos en el tema de las licencias parentales– a la práctica habitual en el uso de las mismas. Este tema demuestra que ley y costumbre o derechos y su ejercicio, no siempre coinciden en lo que se observa durante la habitualidad del ámbito laboral.

Para comprender el uso de las licencias parentales en el ámbito no docente de la Universidad de Buenos Aires (UBA), resulta oportuno considerar el entorno específico en el que se desempeña el personal. Según el testimonio de una delegada sindical con 25 años de experiencia en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, la realidad laboral de los no docentes varía considerablemente según el contexto institucional, ya sea una facultad, hospital, o instituto dependiente de la universidad. Además, existen diferencias sustanciales en las labores desempeñadas: en las áreas administrativas se observa una mayor paridad de género en el personal, mientras que en mantenimiento, talleres y trabajos técnicos predominan los varones.

Asimismo, las diferencias de género marcan notoriamente el uso de las licencias parentales. Aunque se han logrado avances significativos hacia una mayor equidad en estos derechos —especialmente en las modificaciones implementadas en 2023—, la resistencia cultural aún persiste. Según la delegada, muchos trabajadores varones, en particular aquellos mayores de 45 años, dudan o rehúsan utilizar las licencias de cuidado, considerándolas tareas propias de las mujeres. Sin embargo, esta percepción está cambiando gradualmente entre las generaciones más jóvenes y en aquellos con una mentalidad progresista, lo cual refleja un cambio cultural hacia una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

Otro aspecto relevante es la percepción de los trabajadores varones sobre el impacto de las licencias en su trayectoria laboral. Muchos tienden a priorizar su carrera y consideran que hacer uso de sus licencias parentales podría limitar sus posibilidades de ascenso o afectar sus relaciones laborales con colegas y superiores. Este fenómeno se refuerza en entornos donde se

mantienen roles familiares más conservadores y estáticos, lo que puede influir en la decisión de no hacer uso completo de sus derechos.

Cuando avanzamos en analizar los logros sindicales en cuanto a licencias parentales en el ámbito de APUBA, observamos cómo, en las universidades del interior del país, el personal no docente enfrenta retos adicionales debido a factores sociales y culturales específicos de cada región. En estos contextos, las mujeres tienen mayores dificultades para tomar todas las licencias a las que tienen derecho, mientras que los varones suelen limitarse a las licencias mínimas, manteniendo así prácticas laborales y de cuidado que reflejan las particularidades locales.

3.3 La Experiencia de una Delegada Sindical sobre Licencias Parentales en la UBA

En consonancia con la temática que ha sido elegida para el desarrollo de este trabajo final, se realizó una entrevista a una delegada gremial con el objetivo de conocer en primera persona la experiencia y consideraciones valiosas que pudiera aportar.

Se trata de una trabajadora No docente que pertenece hace más de 20 años a APUBA. Es la responsable del equipo de género de la Comisión Interna No docente de Exactas APUBA, y además, representa al personal no docente en la Secretaría de Equidad y Género de la facultad (SEQUIGEN). Su experiencia se extiende también a la Secretaría de Derechos Humanos de APUBA, y ha trabajado como promotora territorial de Género y Diversidad en el ex Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad. Asimismo, cuenta con una sólida formación académica como Licenciada en Gestión Universitaria.

Su perfil y trayectoria profesional no solo la posicionan como una experta en temas de género dentro del ámbito sindical, sino que también le permiten ofrecer una perspectiva crítica y fundamentada sobre la implementación y el impacto de las licencias parentales en la comunidad no docente de la UBA, por otra parte, sus conocimientos se amplían porque es congresal de FATUN.

En todo momento, la entrevistada hace hincapié en dos aspectos que se hallan presentes en muchas respuestas: a) la gradualidad, tanto en los cambios obtenidos legalmente, como también en su utilización por parte del personal No docente; y b) la necesidad de una mayor difusión con el fin de que todos los afiliados a APUBA sepan con qué herramientas cuentan para ejercer sus derechos.

Es importante destacar esto porque su experiencia es abarcativa de la parte legal en la historia reciente de lucha para llegar a plasmar ese accionar en las normativas vigentes, y también en lo que ocurre habitualmente con la conducta por acción o por omisión de sus compañeras y compañeros trabajadores No docentes. El uso de la licencia está muchas veces condicionado a la reacción de los compañeros(as) de trabajo de la persona que la quiere utilizar, como así también de docentes y responsables de la otra parte, o sea de la UBA, pero muchas veces la problemática reside en la reacción de un mismo compañero(a) de trabajo que tiene otra jerarquía.

Un aspecto crítico identificado en la entrevista es la falta de información y concienciación sobre las licencias parentales entre los trabajadores de APUBA. La representante sindical subraya que muchos empleados desconocen sus derechos completos o no están al tanto de las actualizaciones recientes en el convenio colectivo que amplían o modifican las licencias existentes.

Esta falta de información no solo limita el uso adecuado de las licencias, sino que también perpetúa ciertas desigualdades de género. La delegada comenta que, a menudo, las mujeres asumen que son las únicas responsables de solicitar estas licencias, en parte debido a la falta de comunicación efectiva sobre las posibilidades que también están disponibles para los hombres.

La entrevistada resalta un problema persistente relacionado con las masculinidades y el uso de licencias parentales en APUBA. Aunque las licencias están disponibles para ambos géneros, en la práctica, los hombres suelen hacer un uso mínimo de ellas. Esta situación se debe, en parte, a las normas culturales que asocian el cuidado de los hijos con las mujeres, y a la percepción de que tomar una licencia parental podría afectar negativamente la carrera o ser visto como una debilidad.

La delegada menciona que, en las pocas ocasiones en que los hombres solicitan estas licencias, a menudo lo hacen por un período mucho más corto que las mujeres, reforzando la idea de que las tareas de cuidado son primordialmente femeninas. Además, existe una falta de políticas efectivas que promuevan activamente la participación masculina en el uso de licencias parentales, lo cual perpetúa la desigualdad de género en el ámbito laboral.

Un tema recurrente en la entrevista es el hecho de que las mujeres en APUBA son quienes, en su mayoría, utilizan las licencias parentales para tareas de cuidado. La entrevistada observa que esta situación no solo refuerza los roles de género tradicionales, sino que también tiene implicaciones importantes para la carrera profesional de las mujeres.

El uso frecuente de licencias parentales por parte de las mujeres contribuye a que ellas se ausenten del trabajo por períodos prolongados, lo que puede afectar su desarrollo profesional, posibilidades de ascenso, y percepción dentro de la organización. En la entrevista se expresa preocupación por la falta de medidas que compensen estas ausencias o que promuevan una distribución más equitativa de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres.

Entre los logros más destacados es hablar de persona gestante y no gestante, ya no “mujer” y “hombre”, abriendo la posibilidad de incluir parejas del mismo género. Otro salto de calidad normativo es haber incluido la fertilización asistida, para realizar los tratamientos, ya que luego al confirmarse el embarazo entra como la licencia habitual de maternidad. Otras licencias que llamaron la atención y que empezaron a tomarse son las licencias por temas de escolaridad: reuniones de padres, actividades escolares, actos escolares, etc. y ahora se pueden tomar.

En definitiva, la parte gestante cuenta con mayor cobertura integral de licencias y la no gestante, al acceder a más posibilidades, descomprime el rol de la mujer en tareas de cuidado y obligaciones laborales que históricamente realizaba ella sola.

No obstante, el mayor protagonismo que han tomado los varones, son las mujeres las que más licencia toman para cuidar a sus hijos y a los adultos mayores. Sigue siendo un tema tabú para algunos.

La delegada de APUBA insiste con suma determinación que el sindicato debe atender las necesidades de todos, pero deteniéndose en cada caso en particular.

3.4 El Sindicato APUBA y la Búsqueda de Equidad en Licencias Parentales para No Docentes

Como análisis y conclusión de la entrevista realizada a la delegada gremial de APUBA, es necesario poner en contexto la importancia de la labor gremial en los avances de un tema sensible de las últimas dos décadas: equidad de género. En el ámbito laboral se espera que las medidas que logren dicha equidad provengan de las políticas sindicales de cada actividad diferente. De la entrevista realizada a una mujer, madre, no docente, delegada de una comisión interna, congresal de una federación e integrante de una Comisión de Género se pueden observar puntos superadores que enriquecen los avances por los que se viene luchando desde hace muchos años. La entrevistada no hace menciones autorreferenciales innecesarias, pero tiene vasta experiencia como sindicalista y como sujeto pasible del uso de las licencias.

El sindicato de APUBA tiene tantos afiliados como la cantidad de habitantes que poseen algunos pueblos de provincia. Hay grupos etarios más progresistas, otros de un conservadurismo más estático. En éstos, no son solamente escépticos los varones, también muchas mujeres. De lo que surge en la entrevista en cuestión se puede percibir lo trabajoso que es lograr más derechos, ya sea en su creación, como en la ampliación de los que ya existían. El desarrollo de las conquistas sindicales ha sido gradual, pero entre teoría y práctica hay una brecha que preocupa a la parte sindical. Esto, que aflige al sector gremial, porque en algo tan básico como el uso de licencias parentales se ve obstaculizado por dos motivos principales: a) el desconocimiento de esas licencias y sus características; y b) la autolimitación de hacer uso de esos derechos para no incomodar a superiores y compañeros de trabajo.

La entrevista con la delegada de APUBA revela varios desafíos y dinámicas en torno a las licencias parentales que afectan la equidad de género en el sindicato. A pesar de los avances normativos, persisten barreras importantes como la falta de información, las normas culturales de género, y las desigualdades en la distribución de las tareas de cuidado. Para avanzar hacia una mayor equidad, es crucial implementar estrategias que promuevan el uso de licencias parentales por parte de los hombres, mejorar la difusión de información sobre derechos laborales, y reevaluar las políticas que afectan desproporcionadamente a las mujeres.

La extenuante tarea de difundirlas y tratar cada caso de manera singular es tarea únicamente del sindicato. Asimismo, lo logrado resulta superador, pero va en paralelo a todo lo que falta aún y a convivir con prejuicios de género.

De la entrevista surge la importancia fundamental de que la percepción de género es la que ha concebido los cambios que han señalado a APUBA como un sindicato progresista y contenedor de sus afiliados. El avance existe, es palpable y los cambios son sensibles y concretos. Si bien es mucho más que un punto de partida, resultaría negativo hablar de tope, de un techo en la lucha por satisfacer demandas históricas.

Como conclusión final (sobre los contenidos de la entrevista), se puede asegurar que las mujeres que comenzaron a trabajar como no docentes de la UBA, jamás hubieran pensado que tendrían una normativa que las eleve y acerque a un cambio de paradigma en las tareas laborales y familiares; es más, la naturalización de la desvalorización de su trabajo es un problema conocido, por lo que algunas se sorprenderían ante los avances logrados.

Pero, más allá de todo eso, la problemática que más habría que “enfrentar” es el conjunto o binomio del desconocimiento y de la autolimitación.

CAPÍTULO IV – DISEÑO DE PROGRAMA DE DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN

Según Dick, W., & Carey, L. (1996), para el diseño del programa de capacitación, el modelo de ADDIE (Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación y Evaluación) permite estructurar una intervención efectiva. En este caso, el diagnóstico inicial revelado por la entrevista de la delegada de APUBA informa la fase de análisis, donde se identificaron necesidades específicas de comunicación sobre licencias parentales y educación en género. Las siguientes etapas del modelo guiarán la creación de contenidos, su implementación y posterior evaluación para asegurar que se logren los objetivos de sensibilización y difusión.

El aprendizaje organizacional implica procesos a través de los cuales las personas y grupos en una organización adquieren y aplican nuevos conocimientos que les permiten mejorar su desempeño (Senge, 1990). En el caso de las licencias parentales, el desconocimiento generalizado por parte del personal no docente que trabaja en la universidad, indica una falla en la diseminación de información clave. Un programa de capacitación orientado a difundir las políticas de licencias puede facilitar el aprendizaje y la comprensión de las nuevas disposiciones, generando una cultura de equidad y participación activa de todos los géneros.

El departamento de Recursos Humanos juega un rol fundamental en la comunicación de los derechos laborales y en la promoción de una cultura organizacional equitativa. Chiavenato (2009) subraya la importancia de una comunicación efectiva en las organizaciones, ya que una difusión adecuada de los derechos laborales y las políticas de licencia permite a los empleados y empleadas conocer y acceder a estos beneficios. La comunicación organizacional es clave para asegurar que las personas estén informadas en sus espacios de trabajo sobre cambios y actualizaciones en las políticas laborales. Según Chiavenato (2011), una comunicación interna efectiva permite difundir información relevante, establecer claridad en los roles y derechos de empleados, empleadas y mejorar la transparencia organizacional. Una deficiencia en la comunicación organizacional puede resultar en un bajo uso de las licencias parentales por parte de los hombres, quienes, debido a la falta de información o incentivos, siguen delegando las tareas de cuidado en sus parejas. En este contexto, la falta de comunicación por parte de Recursos Humanos (RR.HH.) detectada en el diagnóstico subraya la necesidad de mejorar los canales informativos para que los empleados conozcan las actualizaciones en las licencias parentales. Robbins y Judge (2013) enfatizan que una comunicación clara y transparente en las políticas de Recursos Humanos es esencial para promover la participación de empleados y empleadas en programas de capacitación. Los programas de sensibilización y educación en

derechos laborales pueden ser efectivos en tanto se comunique su propósito y se motive la participación de los empleados en ellos.

Un componente crucial en este programa es la educación en torno a la corresponsabilidad en las tareas de cuidado. Según Bonder (2002), la educación en género facilita un proceso de reflexión crítica en los hombres, permitiéndoles cuestionar y desnaturalizar los roles de género tradicionales. Este tipo de intervención tiene como objetivo principal la construcción de nuevas masculinidades, entendidas como formas de ser hombre que no se basan en la subordinación de las mujeres o en la negación de las responsabilidades de cuidado. Subirats (2013) destaca que, al promover el ejercicio de una paternidad más activa y corresponsable, los hombres no solo fortalecen sus relaciones familiares, sino que también desafían y modifican las estructuras de desigualdad en las organizaciones laborales.

Consideramos oportuno señalar que el presente programa se promueve desde el sindicato APUBA y que no pretende suplantar las responsabilidades de capacitación que le corresponde al área de Recursos Humanos (o Gestión de Personal), sino que se propone complementar con acciones concretas aquellas vacancias que surgen del análisis del diagnóstico situacional.

4.1 Objetivo de la Propuesta

Dados los principales hallazgos en relación al análisis de la normativa y de la entrevista realizada, surge la necesidad de proponer un PROGRAMA DE CAPACITACIÓN con orientación en comunicación y difusión. El objetivo principal de este programa es sensibilizar e incrementar el conocimiento, tanto a los delegados sindicales como al personal no docente representado por APUBA, sobre licencias parentales y tareas de cuidado, promoviendo así una mayor equidad de género en el ámbito laboral.

Nos referimos a un programa de capacitación con orientación en comunicación y difusión.

Este programa busca abordar las brechas de conocimiento identificadas durante la investigación, fomentando una comprensión más profunda de los derechos laborales en materia de licencias parentales y promoviendo una distribución más equitativa de las tareas de cuidado. Al hacerlo, se espera contribuir a la creación de un ambiente laboral más inclusivo y equitativo, donde tanto hombres como mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos y responsabilidades parentales sin discriminación o prejuicios de género.

Específicamente, se busca:

- Difundir conocimiento sobre derechos laborales en materia de licencias parentales, fomentando su empoderamiento para ejercerlos.
- Generar conciencia sobre la importancia de la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, desmitificando los roles de género tradicionales.
- Fortalecer las habilidades y competencias de delegadas y delegados sindicales y para brindar un acompañamiento efectivo en el uso de las licencias.
- Implementar estrategias de monitoreo y evaluación que permitan medir el impacto del programa y realizar los ajustes necesarios.

4.2 Programa de sensibilización sobre Tareas de cuidado

El programa de sensibilización se estructura en dos talleres principales, cada uno diseñado para abordar aspectos específicos de las licencias parentales y las tareas de cuidado:

4.2.1 Taller "Conociendo Nuestros Derechos"

Objetivo: Informar y difundir entre el personal no docente de APUBA las disposiciones vigentes sobre licencias parentales en el CCT 366/06.

Contenidos:

- Contextualización histórica de las licencias parentales en Argentina.
- Análisis de las modificaciones realizadas en el CCT 366/06 de APUBA durante el período 2011-2024.
- Descripción detallada de los diferentes tipos de licencias parentales (maternidad, paternidad, adopción, entre otras).
- Descripción y análisis de requisitos, procedimientos y formas de acceder a las licencias.
- Espacio de consultas y resolución de dudas.

Facilitadores:

El taller será impartido por especialistas en derecho laboral y género, en colaboración con referentes de la Comisión de Género y Diversidades de APUBA.

Duración y Modalidad:

El taller tendrá una duración de 6 horas, distribuidas en dos sesiones de 3 horas cada una.

Espacio físico de la capacitación:

El taller se desarrollará de manera presencial en las instalaciones que proporcione el sindicato (aulas)

Materiales y Recursos:

- Presentaciones en formato digital (PowerPoint, Prezi, etc.)
- Folletos informativos sobre las licencias parentales vigentes en el CCT 366/06.
- Guías de consulta rápida sobre los procedimientos y requisitos.
- Espacio de discusión y resolución de dudas.

Destinatarios (as):

El taller estará dirigido a todo el personal no docente de APUBA, priorizando aquellos sectores y áreas donde se haya identificado un menor conocimiento sobre las licencias parentales.

Bibliografía:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). Licencias parentales en el mundo: Un derecho que permite conciliar trabajo y familia. OIT.
- Chiavenato, I. (2009). Introducción a la Teoría General de la Administración. McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. Pearson Educación.
- CCT 366/06 de Apuba , Acta reforma del 2011 y Acta Reforma 2023

4.2.2 Taller "Reconociendo las tareas de cuidado"**a) Curso "Tareas de cuidado":**

Objetivo: Concientizar sobre la importancia y el valor de las tareas de cuidado en la sociedad.

Contenidos:

- Definición y tipología de las tareas de cuidado (materiales, económicas y emocionales).
- Impacto de las tareas de cuidado en la economía y la sociedad.
- Importancia de la corresponsabilidad en el ámbito familiar y laboral
- Estrategias y buenas prácticas para una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado.

Facilitadores:

El taller será impartido por especialistas en derecho laboral y género, en colaboración con referentes de la Comisión de Género y Diversidades de APUBA.

Duración y Modalidad: El taller tendrá una duración de 4 horas, distribuidas en dos sesiones de 2 horas cada una.

Materiales y Recursos:

- Material visual sobre roles y tareas de cuidado.
- Fichas con escenas de role-play
- Dinámica de reflexión "Mapa de Tareas de Cuidado": Los participantes identifican las tareas de cuidado en sus hogares y reflexionan sobre cómo se distribuyen estas responsabilidades.
- Hojas para completar el "Mapa de Tareas de Cuidado".

Destinatarios (as):

El taller estará dirigido a todo el personal no docente de APUBA, priorizando aquellos sectores y áreas donde se haya identificado una menor concientización sobre las tareas de cuidado.

Bibliografía:

- Batthyány, K. (2009). Cuidado y bienestar: género, familias y políticas públicas en América Latina. CEPAL.
- Lagarde, M. (1996). Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas. UNAM.
- Jelin, E. (2010). Familias y bienestar en sociedades democráticas: el desafío de las políticas de cuidado en América Latina. Siglo XXI Editores.

b) Curso "Masculinidades y cuidados":

Objetivo: Promover la participación activa de los hombres en las tareas de cuidado.

Contenidos:

- Desmitificación de los roles de género tradicionales.
- Beneficios de la paternidad activa y corresponsable.
- Estrategias para superar barreras culturales y estereotipos de género.
- Planificación y organización de las responsabilidades familiares.

Facilitadores:

El taller será impartido por especialistas en derecho laboral y género, en colaboración con referentes de la Comisión de Género y Diversidades de APUBA.

Duración y Modalidad: El taller tendrá una duración de 4 horas, distribuidas en dos sesiones de 2 horas cada una.

Material y Recursos:

- Folletos, afiches y material digital.

Destinatarios (as):

El taller estará dirigido a todo el personal no docente de APUBA, priorizando aquellos sectores y áreas donde se haya identificado una menor concientización sobre las masculinidades vinculadas a las tareas de cuidado.

Bibliografía:

- Bonder, G. (2002). Género y subjetividad: Avances y debates en el estudio de la mujer y las relaciones de género. FLACSO.
- Faur, E. (2014). Las lógicas del cuidado infantil: Entre las familias, el Estado y el mercado. Siglo XXI Editores.
- Subirats, M. (2013). El rol de los hombres en la corresponsabilidad y el trabajo de cuidados. Ediciones de la Universidad Complutense de Madrid.

Evaluación del Programa

Al finalizar cada taller, se distribuirá un cuestionario de evaluación para recopilar impresiones y aprendizajes de quienes participan.

La evaluación permitirá medir:

- El nivel de comprensión sobre los derechos en las licencias parentales.
- La disposición hacia la corresponsabilidad en tareas de cuidado.
- La percepción sobre el rol de RR.HH. y la comunicación interna de los derechos.

Resultados Esperados:

- Aumento del conocimiento sobre los derechos en las licencias parentales.
- Incremento en el ejercicio de solicitud y uso efectivo de las licencias parentales.
- Mayor concientización sobre la importancia de la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.
- Cambios en la percepción de los roles de género en el ámbito laboral y familiar.

4.3. Aportes y Vacancias

El trabajo integrador final "Análisis de Licencias Parentales en el Convenio Colectivo de Trabajo 366/06 durante el período 2011-2024" muestra un enfoque detallado sobre los derechos alcanzados en materia de licencias parentales, así como las vacancias identificadas, especialmente en relación con el personal monotributista. A continuación, se presentan los aportes y vacancias del análisis basado en la entrevista con la delegada de APUBA.

4.3.1. Aportes

Reconocimiento y Ampliación de Derechos: El análisis revela que el convenio colectivo 366/06 ha experimentado avances importantes en la normativa de licencias parentales. Estos progresos incluyen la extensión de los períodos de licencia y la mejora de las condiciones para los empleados, evidenciando un mayor reconocimiento de las responsabilidades parentales.

Visión Crítica y Perspectiva de Género: El análisis crítico basado en la entrevista con la delegada de APUBA muestra que, aunque se han logrado avances en la normativa de licencias parentales, persisten desafíos en su implementación práctica. Estos desafíos incluyen la perpetuación de desigualdades de género, ya que las licencias no promueven una distribución equitativa del cuidado entre hombres y mujeres, lo que acentúa la carga desproporcionada que enfrentan las mujeres.

Estrategias de Comunicación y Capacitación: El trabajo integrador destaca una deficiencia en relación a políticas de difusión, comunicación, información y capacitación sobre las licencias parentales, recomendando mejorar la comunicación para asegurar que trabajadores y trabajadoras conozcan como ejercer efectivamente sus derechos.

4.3.2. Vacancias

Exclusión del Personal Monotributista: La falta de acceso a licencias parentales para el personal monotributista evidencia una desigualdad significativa que no se aborda adecuadamente, representando una brecha importante en la aplicación equitativa de los derechos.

Limitada Participación Masculina: La baja participación masculina en las licencias parentales señala la falta de políticas que incentiven su uso. Es necesario desarrollar estrategias para fomentar una mayor participación de los hombres y promover una distribución más equitativa del cuidado.

Impacto en la Carrera Profesional: El análisis destaca el impacto negativo de las licencias parentales en la carrera profesional de las mujeres, sugiriendo que se deben considerar reformas

en las políticas, como compensaciones por ausencias o ajustes en las evaluaciones de desempeño, para mitigar estos efectos.

4.4 La Importancia de la Comunicación en la Acción Sindical

La acción sindical en el siglo XXI no puede ser pensada ni actuada sin abordar dentro de su estrategia la cuestión de la prensa, la información, la comunicación y la difusión de sus acciones. Es así que en la actualidad puede observarse que los sindicatos en general, encaran esta actividad, tanto, que en cada organización existe un secretario de Prensa. La capacitación y la especialización en estos temas y técnicas se tornan indispensables, como toda herramienta de comunicación en el Siglo de la Comunicaciones.

El conjunto de trabajadores (as) y sus organizaciones precisan más que relatar los logros adquiridos por la gestión sindical de referencia, sino que las instituciones sindicales deben ejercer una pedagogía de apropiación de las conquistas para que, una vez finalizada la lucha y obtenidas las prerrogativas, los(as) trabajadores(as) se empoderen y perciban habilitados a disponer de ellas en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo y/o de las Normas surgidas del Convenio Colectivo de Trabajo.

Desde los diseños más tradicionales, como una publicación en papel, hasta las nuevas tecnologías de la información, cobran relevancia en la actividad sindical. Dos grandes objetivos residen en estas prácticas: potenciar la acción, mediante la información y aumentar la cohesión sindical desde la comunicación.

La información y la comunicación trabajan en una dirección interna y en otra externa. La visión de los propios trabajadores(as) sobre su organización y la visión que tiene el resto de la sociedad, también inciden en las políticas que la organización se dé en función de sus objetivos.

En el caso que nos compete la intervención se suscita a partir de diversos ejes que se sintetizan a continuación.

- El desconocimiento de los logros alcanzados en relación a las licencias parentales,
- La no implementación de las licencias parentales como legítimamente adquiridas,
- El desconocimiento de los instrumentos legales que pueden ejecutarse de ser obstaculizado el goce de las licencias homologadas,
- El miedo que deviene de la precarización laboral y que auspicie el no goce voluntario de tales licencias,

- El fantasma de la pérdida del puesto de trabajo
- En el caso de los no gestantes, el temor a perder ascensos y premiaciones como consecuencia de ejercer las prerrogativas legítimas en cuanto a licencias parentales.
- La naturalización del concepto “acariciado” por décadas, de que es la mujer – sea gestante o adoptante, quien usa de esas licencias, postergando por una causa mayor y noble, su crecimiento y desarrollo personal y profesional.

Información y comunicación serán entonces los ejes de la propuesta de intervención que justifica la realización del presente Trabajo Final Integrador.

Por información se entiende los datos, los contenidos, lo que transmitimos a otros. Por comunicación, la relación que se entabla en esa transmisión, el proceso y la organización de esas acciones.

Puede haber información sin comunicación. No puede haber comunicación sin información. Así la información es valorada como parte de una construcción común. Informamos pensando en el otro, en el desarrollo del otro.

El punto saliente de este apartado será: Información + Comunicación = Poder para ejercer.

La comunicación nos permite conocer las líneas de acción política de nuestra organización sindical. El manejo de la información y el desarrollo comunicacional que los trabajadores logremos implementar, a partir de nuestras propias experiencias, desde la organización de base a la máxima estructura, contribuir a profundizar la cohesión necesaria para lograr los objetivos de la organización.

Los(as) trabajadores(as) necesitan afianzar la comunicación entre los integrantes de la propia organización, con otras instituciones y con la sociedad en general. La comunicación no sólo nos mantiene informados, sino que nos posiciona frente a otros y nos permite la acción gremial y política.

La construcción de una sociedad más justa y equitativa depende de varios factores, entre ellos, la capacidad de la clase trabajadora para resistir las vulnerabilidades que afectan al sistema. Según Jameson (2013), la clase trabajadora, junto con la organización que la representa, posee un poder indestructible cuando es capaz de transmitir y defender la información necesaria, manteniendo viva la memoria histórica y la conciencia colectiva. Este poder se convierte en un factor crucial para la toma de conciencia y la lucha contra las injusticias y desigualdades, permitiendo avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa.

El primer compromiso del área de prensa y comunicación de una organización sindical es con los propios integrantes y miembros de esa organización. Su tarea beneficia la acción política del sector.

Por otro lado, la comunicación que se logre en las organizaciones sindicales, contribuirá a forjar una identidad como trabajadores y como parte de un destino común como “comunidad”.

La información es un instrumento de poder y su organización y difusión constituye en sí mismo un hecho político. Representa en la práctica intereses políticos, ideológicos o económicos. Hoy la información barre las propias fronteras de las organizaciones en tiempo récord, pero está manejada por corporaciones que tienen poco interés en el pensamiento de los trabajadores, sus luchas y concepciones de una sociedad más justa. Especialmente, si pensamos en el contexto del minarquismo argentino actual, advertimos que este fenómeno es una realidad plausible.

La comunicación y la información para estas son:

1. Sinónimo de mercancía y control social.
 2. Procesos de manipulación que muestran una realidad y sus hechos con distorsiones, que alejan a los trabajadores de la comprensión de la realidad y que en general son introducidas mediante explicaciones desde el modelo neoliberal.
- Así los cambios sociales y las relaciones en el mundo del trabajo como: flexibilización, contrataciones, despidos, tercerización, por citar algunos, se presentan como hechos racionales y necesarios, que fueron ganando desde años una opinión pública favorable.
3. El proceso de desinformación es otro componente esencial para la implementación de políticas de subordinación: política, económica y cultural.

Atento ello, esta exposición plantea la urgencia de implementar jornadas de concientización de los logros alcanzados con estatura de derechos, de deconstruir a la gestante como única responsable de la vida, crecimiento y desarrollo del hijo(a), y de informar con detalle cuáles son los instrumentos legítimos para esgrimir en pro de la defensa de la paternación compartida, o co-paternación, para asegurar el devenir de mejores porvenires para todos, sin acepción de género.

Recomendaciones

Por lo tanto, como resumen de lo expuesto, las recomendaciones que se enumeran en este capítulo se pueden sintetizar en los siguientes puntos clave:

1. Incorporar la comunicación en la estrategia sindical: La acción sindical debe incluir una estrategia de prensa, información y comunicación para difundir sus acciones y logros.
2. Capacitación en comunicación: Es esencial que los sindicatos capaciten a sus miembros en técnicas de comunicación y manejo de información.
3. Pedagogía de apropiación de derechos: Las instituciones sindicales deben educar a los trabajadores sobre sus derechos laborales, especialmente en relación a las licencias parentales, para que se sientan empoderados para ejercerlos.
4. Utilizar diversos canales de comunicación: Se deben emplear tanto medios tradicionales como nuevas tecnologías para informar y cohesionar a los(as) trabajadores(as).
5. Establecer protocolos claros: Crear políticas y protocolos que minimicen el estigma asociado al uso de licencias parentales y protejan a los(as) trabajadores(as) de represalias.
6. Fomentar espacios de diálogo: Facilitar reuniones donde los trabajadores puedan compartir experiencias y preocupaciones sobre el uso de sus derechos.
7. Implementar jornadas de concientización: Realizar actividades que informen sobre los logros alcanzados y deconstruyan estereotipos sobre la responsabilidad de las licencias parentales.
8. Defender la paternidad compartida: Informar sobre los instrumentos legales que apoyen la co-paternidad y promuevan un enfoque equitativo en el uso de licencias.
9. Combatir la desinformación: Implementar estrategias para contrarrestar la manipulación y distorsión de la información que afecta a los trabajadores.
10. Fortalecer la identidad colectiva: Promover la cohesión y la identidad de los(as) trabajadores(as) como parte de una comunidad con intereses comunes.
11. Intervención sobre el acompañamiento gremial activo: Asegurar que los representantes gremiales brinden apoyo y respaldo a los trabajadores en situaciones de reprimendas o amenazas relacionadas con el uso de licencias, garantizando así un ambiente de confianza y protección.
12. Intervención sobre la eliminación de barreras psicológicas: Crear un entorno en el que los trabajadores se sientan seguros y apoyados para ejercer sus derechos, especialmente en lo que respecta a las licencias parentales, eliminando el miedo y la inseguridad laboral.

Todas estas recomendaciones apuntan entonces a empoderar a los(as) trabajadores(as) y mejorar la comunicación dentro y fuera de las organizaciones sindicales.

Conclusiones

En conclusión, el trabajo integrador subraya la importancia de integrar la comunicación en la estrategia sindical para la efectiva difusión de acciones y logros. La capacitación en técnicas de comunicación es crucial para empoderar a los miembros de los sindicatos, permitiéndoles manejar la información de manera efectiva y fortalecer su influencia en el ámbito laboral. Además, la educación sobre derechos laborales, especialmente en relación con las licencias parentales, es esencial para que los trabajadores ejerzan sus derechos con confianza.

La utilización de diversos canales de comunicación, que incluyan tanto medios tradicionales como nuevas tecnologías, fomentará una mayor cohesión entre los trabajadores. Por ello, sugerimos desde una mirada profesional establecer protocolos claros que reduzcan el estigma asociado con el uso de licencias parentales, protegiendo a los empleados de posibles represalias. Promover espacios de diálogo y jornadas de concientización ayudará a compartir experiencias, desmitificar estereotipos y fortalecer la identidad colectiva del grupo.

Asimismo, consideramos fundamental abogar por una paternidad compartida y combatir la desinformación que puede afectar a los trabajadores. Implementar estrategias que promuevan un enfoque equitativo en el uso de licencias y contrarresten la manipulación de información contribuirá a construir un entorno laboral más justo y solidario, donde trabajadores y trabajadoras se sientan parte activa de una comunidad con intereses comunes.

El programa de sensibilización se compone de dos talleres principales, cada uno enfocado en aspectos específicos de las licencias parentales y las tareas de cuidado. El primer taller, "Conociendo Nuestros Derechos," tiene como objetivo informar y difundir entre el personal no docente de APUBA las disposiciones vigentes sobre licencias parentales en el CCT 366/06 y sus actualizaciones. El segundo taller, "Reconociendo las Tareas de Cuidado," incluye dos cursos: el "Curso Tareas de Cuidado," que concientiza sobre la importancia de estas tareas en la sociedad, y el "Curso Masculinidades y Cuidados," que promueve la participación activa de los hombres en las responsabilidades de cuidado.

Este programa busca contribuir a una cultura organizacional inclusiva y equitativa, donde tanto mujeres como hombres se sientan capacitados y empoderados para asumir roles de cuidado y aprovechar plenamente sus derechos laborales.

Bibliografía

- APUBA. (2023). Más derechos para trabajadoras y trabajadores no docentes de la UBA. <https://www.apuba.org.ar/2023/04/mas-derechos-para-trabajadoras-y-trabajadores-nodocentes-de-la-uba/>
- Batthyány, K. (2009). Cuidado y bienestar: género, familias y políticas públicas en América Latina. CEPAL.
- Batthyány, K., Arriagada Acuña, I., Anderson, J., Aguirre Cuns, R., Hirata, H., Rodríguez-Enríquez, C., Pineda Duque, J. A., Meil, G., Romero-Balsas, P., Rogero-García, J., Perrotta, V., Sorj, B., Martín Palomo, M. T., Genta, N., Díaz Gorfinkiel, M., Faur, E., Pereyra, F., Scavino Solari, S. ... Domínguez Amorós, M. (2020). Miradas latinoamericanas a los cuidados. CLACSO / Siglo XXI. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20201209035739/Miradas-latinoamericana.pdf>
- Batthyány, K., Genta, N. y Perrotta, V. (2018). Uso de licencias parentales y roles de género en el cuidado. Sistema de Cuidados / Departamento de Sociología / ONU Mujeres / OIT. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2018/8/uso-de-licencias-parentales-y-roles-de-genero>
- Beckmann, E. (2022). Trabajo, reproducción y cuidados. Debates sobre el trabajo y la economía popular. Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo, 16, e021. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.15412/pr.15412.pdf
- Bonder, G. (2002). Género y subjetividad: Avances y debates en el estudio de la mujer y las relaciones de género. FLACSO.
- Camisassa, J. y Fernández Crespo, S. (2022). Cuidar no es un trámite: hacia un esquema de licencias universal, corresponsable y equitativo. CIPPEC. <https://www.cippec.org/textual/cuidar-no-es-un-tramite-hacia-un-esquema-de-licencias-universal-corresponsable-y-equitativo/>
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación. Cedaw (1979). https://www.oas.org/dil/esp/convencion_sobre_todas_las_formas_de_discriminacion_contra_la_mujer.pdf
- Chiavenato, I. (2009). Introducción a la Teoría General de la Administración. McGraw-Hill.
- Comas-d'Argemir, D. (2019). Cuidados y derechos. El avance hacia la democratización de los cuidados. Cuadernos De antropología Social, 49, pp. 13-29. <https://doi.org/10.34096/cas.i49.6190>
- Creswell & Poth (2018). Diseño de investigación e investigación cualitativa: elección entre cinco enfoques. Editorial Trez.
- Faur, E. (2014). Las lógicas del cuidado infantil: Entre las familias, el Estado y el mercado. Siglo XXI Editores.
- Figes, E. (1980). Actitudes patriarcales: la mujer en la sociedad. Ed. Alianza.
- Gilligan, C. (2013). La ética del cuidado. Cuadernos de la Fundació Víctor Grífols i Lucas. https://www.revistaseden.org/boletin/files/6964_etica_del_cuidado_2013.pdf

- Goldin, C. (2006). Carrera y Familia: El camino centenario de las mujeres hacia la equidad. <https://www.elindependiente.com/economia/2023/10/09/nobel-economia-claudia-goldin-detective-brecha-gen>
- Güezmes, A. (2023). La sociedad del cuidado: Horizonte para la igualdad de género y la sostenibilidad de la vida. CEPAL. https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/241123_pptsociedadcuidado_ag.pdf
- Guillemin, M., & Gillam, L. (2004). "Ethics, Reflexivity, and 'Ethically Important Moments' in Research." *Qualitative Inquiry*, 10(2), 261-280.
- Jameson F. (2013) "Representar el Capital" Una lectura del tomo I. Editorial Fondo de Cultura Económica. Ciudad de México. México.ero/
- Jelin, E. (2010). Familias y bienestar en sociedades democráticas: el desafío de las políticas de cuidado en América Latina. Siglo XXI Editores.
- Kirkwood, J. (2017). *Feminarios*. CLACSO.
- Kvale, S. (2011). *Doing Interviews* (2nd ed.). Sage Publications.
- Lagarde, M. (1996). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. UNAM.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage Publications.
- Maffia, D., Gómez, P. y Moreno, A. (comp.) (2019). *Miradas feministas sobre derechos*. Jusbaire. <https://infanciastrans.org/wp-content/uploads/2020/12/Miradas-feministas-sobre-los-derechos.pdf>
- Neffa, J. C. (2021). *Modos de desarrollo, procesos de trabajo y riesgos psicosociales en el trabajo*. INAP. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/11/neffa_digital_0.pdf
- Novick, M. (2022). *La agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina*
- Novick, M. (2018). *Políticas de cuidado y desigualdad de género en Argentina*.
- Organización Internacional del Trabajo (1981) "Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)", Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156 . Consulta del 2 de Noviembre de 2023.
- Organización Internacional del Trabajo (2000) "Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)", Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183. Consulta del 2 de Noviembre de 2023.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Licencias parentales en el mundo: Un derecho que permite conciliar trabajo y familia*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Informe regional complementario para América Latina y el Caribe*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe y el Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI).

Puyana Villamizar, Y. y Barreto Gama, J. (1994). La historia de vida: recurso en la investigación cualitativa. Reflexiones metodológicas. Maguaré, (10).
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/maguare/article/view/185-196>

Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. Pearson Educación.

Rodríguez Enríquez, C. (2015) El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina. Un análisis desde la evidencia del módulo de Trabajo no Remunerado. Buenos Aires: ELA-CIEPP-ADC.

Subirats, M. (2013). El rol de los hombres en la corresponsabilidad y el trabajo de cuidados. Ediciones de la Universidad Complutense de Madrid.

Bibliografía Normativa

-Ley N°20744. Ley de Contrato de Trabajo. Régimen de contrato de trabajo. sancionada el 05-09-1974 [Recuperada en línea]. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552>

-Universidad de Buenos Aires. (s.f.). Capítulo a: Convenio colectivo de trabajo para el sector no docente de las instituciones universitarias nacionales. (2023) Código de la Universidad de Buenos Aires. https://codigo.rec.uba.ar/codigo_uba/libro-i-normas-generales-de-la-universidad-de-buenos-aires-1/titulo-15-personal-nodocente/capitulo-a-convenio-colectivo-de-trabajo-para-el-sector-nodocente-de-las-instituciones-universitarias-nacionales/

--Acta acuerdo Paritario Apuba(2011). <https://www.apuba.org.ar/wp-content/uploads/2018/02/Acuerdo-sobre-sistema-de-Licencias-por-Maternidad-y-Paternidad-res-3610.pdf>

-Decreto 366/2006. https://codigo.rec.uba.ar/codigo_uba/libro-i-normas-generales-de-la-universidad-de-buenos-aires-1/titulo-15-personal-nodocente/capitulo-a-convenio-colectivo-de-trabajo-para-el-sector-nodocente-de-las-instituciones-universitarias-nacionales/

Anexo – Transcripción de la entrevista

- 1) ¿Cómo se implementan actualmente las políticas de licencias parentales en APUBA?
- 2) ¿Cuáles son las principales licencias existentes y sus características? (Tiempos, coberturas económicas, requisitos).
- 3) ¿Cómo percibe que se distribuye el uso de licencias entre hombres y mujeres?
- 4) ¿Considera que existe equidad de género en el acceso y goce efectivo de las licencias?
- 5) ¿Cómo cree que podrían modificarse las políticas para promover mayor equidad?
- 6) ¿Cuál es su rol dentro de APUBA y cómo han abordado el tema de las licencias parentales?
- 7) ¿Qué acciones ha llevado adelante la Comisión de Género al respecto en los últimos años?
- 8) ¿Cuál es su visión respecto a los avances logrados y los desafíos pendientes?
- 9) ¿Cuáles aspectos consideran positivos de las actuales políticas de licencias en APUBA?
- 10) ¿Sugeriría modificar algún aspecto en particular como coberturas, requisitos, etc?
- 11) ¿Cuáles son las propuestas de la Comisión de Género para promover mayor equidad en las licencias parentales?
- 12) ¿Qué medidas se han tomado para fomentar la reincorporación laboral post licencia?
- 13) ¿Cómo se podría evaluar la implementación concreta de las normativas en comparación con su espíritu?
- 14) ¿Cómo impactan las normas socioculturales y los roles de género en el uso de las políticas de licencia parental?
- 15) ¿Ves una diferencia generacional en las actitudes hacia el permiso parental entre hombres y mujeres?
- 16) ¿Qué barreras o limitaciones ha observado para una mayor participación masculina/aplicación de licencias?
- 17) ¿En qué se diferencia la experiencia de regreso al trabajo para hombres y mujeres después de un permiso parental?
- 18) ¿Se han realizado encuestas o estudios entre los miembros de APUBA sobre la satisfacción con las políticas de licencias?
- 19) ¿Qué papel, si corresponde, desempeñan los supervisores/gerentes a la hora de facilitar u obstaculizar el acceso equitativo a las licencias?
- 20) ¿Cómo podrían mejorarse la comunicación y la divulgación para promover la conciencia y la comprensión de los derechos de licencia?
- 21) ¿Qué tipo de capacitación o talleres han demostrado ser más efectivos para promover el cambio cultural?
- 22) ¿Cómo se monitorea la implementación de políticas y se rastrea el uso de licencias entre géneros?

23) En su opinión, ¿cuáles serían los puntos de referencia para lograr una equidad de género exitosa en esta área?

24) En su opinión, ¿cuáles serían los puntos de referencia para lograr una equidad de género exitosa en esta área?

25) ¿Se ajustan las cargas de trabajo o los horarios para apoyar a los que se van cuando regresan?