

Empleo, economía y parentalidad. Notas desde la igualdad de género que necesitamos hoy

*Employment, economy and parenting. Notes
from the gender equality we need now*

Sonia Zaldivar Marrón¹
Universidad de la Habana - Cuba

Revista Derechos en Acción ISSN 2525-1678/ e-ISSN 2525-1686
Año 5/Nº 17 Primavera 2020 (21 septiembre a 20 diciembre), 689-709
DOI: <https://doi.org/10.24215/25251678e474>
Recibido: 01/10/2020
Aprobado: 01/12/2020

Resumen: Una de las cuestiones que más estigmatiza a las mujeres aun en la actualidad, es la asociación del género femenino con el rol de la maternidad o con la visión que se tiene desde la sociedad de la maternidad. Esta relación limita en muchos casos el acceso a puestos de trabajo de alto perfil en el mundo entero y por ende condiciones su posición como sujeto en los procesos económicos. Evaluar el impacto de las políticas públicas en lo relativo a maternidad, género y empleo de cara a la independencia y capacidad económica de las mujeres, es un análisis que merece espacio de reflexión y debate

Palabras clave: Género, Parentalidad, Empleo, Igualdad, Igualdad e independencia económicas.

Abstract: One of the issues that most stigmatizes women even today is the association of the female gender with the role of motherhood

¹ Máster en Derecho Constitucional y Administrativo, Profesora de Filosofía del Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de La Habana. sonia.zaldivar@lex.uh.cu (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6151-4959>).

or with the vision that society has of motherhood. This relationship in many cases limits access to high-profile jobs throughout the world and therefore conditions their position as a subject in economic processes. Evaluating the impact of public policies in relation to motherhood, gender and employment in the face of the independence and economic capacity of women, is an analysis that deserves space for thought and debate.

Keywords: Gender, Parenting, Employment, Equality, Equality and economic independence.

I. Apuntes introductorios

Cuando se habla de igualdad de género no se alude solo a la igualdad entre mujeres y hombres, porque esa relación se refiere a la que tiene lugar entre binomio tradicional correspondiente a los sexos biológicos, sin abarcar la multiplicidad de manifestaciones que existen alrededor de la asignación del sexo y por consiguiente el género.² Sin embargo, el sexo ha fundamentado las diferencias entre mujeres y hombres, expresándose en prácticas discriminatorias para las féminas, legitimadas en muchos casos por el Derecho (Barrère Unzueta, 1997).

Esta situación de subordinación socialmente naturalizada ha ido cambiando a partir de la pujanza del movimiento

² Es necesaria la diferenciación entre el sexo y el género ya que, aunque se usan indistintamente en el lenguaje coloquial, no tienen el mismo significado:

Sexo: Características biológicas (genéticas, endocrinas y anatómicas) empleadas para agrupar a los seres humanos como miembros ya sea de una población masculina o femenina. Si bien estos conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, en la práctica son utilizados para establecer una diferenciación de los humanos dentro de un sistema binario polarizado (Organización Panamericana de la Salud - OPS, 2014).

Género: El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos.

A su vez, esas desigualdades pueden crear inequidades entre los hombres y las mujeres con respecto tanto a su estado de salud como a su acceso a la atención sanitaria. (OMS, 2019).

feminista, pero debe reconocerse que en las relaciones sociales modernas a pesar de los esfuerzos realizados, muchas mujeres continúan siendo víctimas de un trato desigual y segregador. Esta reflexión, por tanto; gira en torno a un elemento que ha marcado el rumbo de la mujer, reflexionando sobre el ámbito laboral específicamente y con un impacto directo en su situación económica: la maternidad. Además, se abordará la repercusión de los mitos respecto las diferencias sobre el rol parental en mujeres y hombres sobre la base del género y la repercusión que esta separación puede provocar en otras esferas de su vida.

El género en una de sus acepciones, hace referencia a un criterio de clasificación a partir de la cual los sustantivos son catalogados como femeninos o masculinos. (Real Academia Española, 1970, p. 661). En el caso de mujeres y hombres, esta construcción trae consigo además una serie de patrones conductuales asociados a los roles que las personas deben desarrollar en consonancia con su sexo biológico en cada ámbito de la vida. Tal división ha venido determinando históricamente las oportunidades y limitaciones que tendrá cada individuo para desarrollarse según el género que se le asigna al nacer (UNESCO, 2017, p.11). Esta diferenciación refleja la forma posiblemente más elemental de división del trabajo que además se ha reconocido como origen histórico a la discriminación hacia las mujeres (Engels, Federico, 1972).

Frente a esta realidad, la igualdad de género se ha posicionado como un principio relativo al disfrute de los Derechos Humanos, un prerequisite para un desarrollo sostenible centrado en las personas y un objetivo en sí mismo declarado por la UNESCO como tal (2017, p.11). Estos planteamientos se basan en varios estudios que demuestran la importancia de la participación de las féminas como fuerza de trabajo y su papel como generadoras de riquezas una vez forman parte de los procesos productivos contemporáneos (Elborgh-Woytek y otros, 2014, p.4).

Por otra parte, uno de los roles más vinculados en el imaginario popular a la feminidad en si misma lo es la maternidad. Está tan ligada la maternidad al ideal de lo femenino, que se refleja esta realidad en cifras en tanto los países con elevados niveles de cualificación, hay una tendencia a la disminución de la natalidad y al retraso de la edad reproductiva de las mujeres (Abramo & Valenzuela, 2006, p. 9-62). La incorporación de las mujeres al mercado laboral como cambio social, se ha traducido en ciertas dificultades que deben enfrentar. El sistema no tiene en cuenta la conciliación del mundo laboral y familiar (Caro, Cruz, Hernández y Wilson-2004) en tanto esta revolución no ha ido acompañada por un cambio en la redistribución de tareas familiares (Ayala Ayo y otros, 2011, p. 2).

Estas condiciones generan un círculo vicioso interesante que comienza con que las mujeres que desean ser madres, a fin de garantizar las condiciones económicas para enfrentar su maternidad retrasan la edad de hacerlo. El aplazamiento de la edad reproductiva femenina es una causal reconocida de infertilidad (Reguera Andrés, 2013, p.147) y se ven condicionadas al empleo de técnicas de reproducción alternativas. Todo ello, en última instancia, puede generar un efecto domino conclusivo en la concurrencia de tres motivos de discriminación a valorar: el ser mujer y ser madre, y estar inmersas en un tratamiento de infertilidad por las complicaciones laborales que pueden traer consigo este tipo de procedimientos para quienes acuden a ellos. Existe entonces caldo de cultivo para cuestionarse como se enfrentan el Derecho Laboral y sus instituciones a estas nuevas problemáticas sociales.

II. Género e igualdad en movimiento, su interacción con lo jurídico

No pueden hacerse análisis válidos sobre el género y su origen, sin reparar en el nacimiento de la igualdad como valor social y jurídico. Este formó parte del ascenso de la burguesía como clase social en la búsqueda de poder político y las revoluciones

que encarnaron este proceso (Pino Canales y Fernández Pérez, 2003. p.2.). El contenido de la igualdad, ha ido cambiando permeado por los múltiples cambios histórico-sociales y sobre este concepto se han esbozado ideas muy interesantes. Así, se alega que el de igualdad es un concepto complejo, que atañe por igual a diversas áreas de las ciencias sociales y siendo estudiado desde la economía, la política, la sociología, la antropología y por supuesto, desde el Derecho. (Brito Melgarejo, S.A, p. 137).

La igualdad es el valor que exige para todas las personas el mismo respeto, es el mandamiento moral que reconoce en cada ser humano la misma dignidad, al margen de su raza, religión, credo político, clase social y situación económica o cultural. Rubio Llorente (1993, p. 640) apunta que la igualdad designa un concepto relacional, no una cualidad de una persona, de un objeto «material o ideal», o de una situación, cuya existencia pueda ser afirmada o negada como descripción de esa realidad aisladamente considerada; es siempre una relación que se da al menos entre dos personas, objetos o situaciones. Es consecuencia, para el autor, de un juicio que recae sobre una al menos una dualidad de elementos, la diferencia, al menos numérica entre los elementos comparados es condición de posibilidad de juicio de igualdad.

Sobre la base de esas ideas es obligatorio reflexionar sobre las diferencias entre mujeres y hombres como sujetos con aptitudes en principio similares, pero que han sido negadas históricamente.

Los debates sobre género nacen diluidos en los debates sobre la igualdad entre sujetos a partir de las revoluciones burguesas del siglo XVIII. Ciertamente los inicios del movimiento feminista pueden remontarse a la Revolución Francesa, donde diferentes féminas procuraron defender los derechos de su sexo (Puleo, 1993, p. 8 y Sazbon, 2007, p. 15 y ss.). Los pronunciamientos enarbolados en este movimiento «esencialmente político» estaban direccionados al mundo masculino; la igualdad como el saldo positivo más importante de este acontecimiento histórico

no alcanzó a la igualdad entre mujeres y hombres (Guillermin, 1987) por lo que este fue el punto solo de inicio para la lucha por la equiparación social de las mujeres. En palabras de De Miguel sobre la contradicción que significó enarbolar la igualdad solo entre los hombres en su sentido más literal:

Aun cuando las mujeres quedan inicialmente fuera del proyecto igualitario, la demanda de universalidad que caracteriza a la razón ilustrada puede ser utilizada para irracionalizar sus usos interesados o ilegítimos, en este caso patriarcales (...) el feminismo supone la efectiva radicalización del proyecto igualitario ilustrado. (Amorós, 2000, p.6)

El género puede entenderse como la expresión social que adopta cada sexo, toda vez que se le adjudican, según Aquino (1992), (...) *connotaciones específicas de valores, funciones y normas, o lo que se llama también, roles sociales* (p. 67). Lamas (1986) apuntó que está vinculado a lo cultural, a lo social y no a lo biológico:

(...) el género se articula a través de tres instancias que considera muy importantes en el estudio de cualquier fenómeno social con perspectiva de género. En el momento del nacimiento e incluso antes, se establece la asignación, atribución o rotulación de género de acuerdo con los genitales externos del nuevo ser. Después se va constituyendo la identidad de género con la confluencia de los factores biológicos, psicológicos y sociales y por último es el rol de género que se refiere al conjunto de prescripciones y proscripciones para una conducta dada y el conjunto de expectativas acerca de cuáles son los comportamientos apropiados para cada persona en una posición particular y en un contexto específico. (p.183-197)

Esto se debe a que los modos de comportamiento son aprendidos durante la vida de mujeres y hombres. Siles y Delgado (2014) al respecto han expuesto:

(...) es posible distinguir tres grandes interpretaciones sobre el significado de este término. En primer lugar, género puede entenderse como un concepto idéntico al sexo. Así, las funciones

atribuidas a hombres y mujeres serían consecuencias permanentes y necesarias de la diferencia biológica. En el otro extremo del arco, género sería el conjunto de funciones contingentes que cada sociedad atribuye a los hombres como propias y distintas a las de las mujeres, y viceversa. El género se convierte aquí en una categoría puramente cultural, sin arraigo necesario ni en la biología ni en la naturaleza humana (si es que existe algo como esto), y cuyo contenido —qué es lo femenino y qué es lo masculino— puede o incluso debe ser superado. Esta segunda posición es la llamada teoría de género. Existe también una tercera postura, según la cual el género es la expresión cultural de lo naturalmente masculino o femenino y que, por lo mismo, puede experimentar variaciones, según el tiempo y el lugar. (p. 5)

El concepto género, concibe una percepción de conductas, responsabilidades y valores diferenciales que la sociedad establece para cada uno de los sexos, los que terminan por expresarse finalmente como desigualdades sociales en muchos casos (Staff Wilson, 2000, p.2). Esto también significa que al ser el Derecho un producto social, ha reflejado tanto situaciones discriminatorias, como los intentos por erradicar las condiciones potencialmente segregadoras para las féminas.

Al referirse a la relación existente entre Género y Derecho, Butler (2003, p.312 y ss.) sostiene que se encuentra totalmente emparentado con la cuestión del Poder. Existen opiniones que afirman que el Derecho a lo largo de su historia pareciera tener una deuda con las mujeres, pues su base fundamental, ha estado históricamente condicionada a la parcialidad por haber tomado como modelo de sujeto de derechos y obligaciones a un grupo de varones que cumplía con determinadas condiciones económicas. (Fries y Facio, 1999. p.17).

Lo cierto es que, partir de la segunda etapa del movimiento feminista,³ el debate se tornó sobre los derechos políticos

³ El movimiento feminista ha atravesado a lo largo de los años por distintas proyecciones en cada formación económica social hasta que, dadas las condiciones apropiadas, se convierte

esencialmente, por lo que el vínculo con lo jurídico se volvió insoslayable. Los principales focos de la lucha para estas mujeres se basaron en el reconocimiento de la ciudadanía para las mujeres y del derecho al sufragio (Gamba, S.A, p.2).

La relación entre los análisis con enfoque de género y el Derecho es bidireccional. Los movimientos feministas en sus acciones hacia la reestructuración de las relaciones sociales para eliminar la jerarquización de los sexos y las desigualdades que esto conlleva, utilizan al Derecho como mecanismo legitimador de estas modificaciones y se sirven de su imperatividad para garantizar la satisfacción de sus postulados. Mientras, en materia jurídica, los análisis revestidos de observaciones de género han resultado ser más inclusivos y garantistas. Estos estudios aparecen como liberadores e impulsores de la paridad para el disfrute de los Derechos humanos. Dado que la propuesta de los estudios de género, generalmente está enfocada a garantizar el desarrollo pleno de los individuos, el estudio desprejuiciado de las relaciones sociales contribuye a la realización de los fines del Derecho en tanto la regulación de las relaciones sociales es más abarcadora, más objetiva, más protectora de los derechos fundamentales individuales y colectivos.

III. El tratamiento de las cuestiones de género en los Organismos Internacionales

La perspectiva de género nació con el objetivo de conseguir igualdad de derechos y oportunidades entre varón y mujer, sin homogeneizarlos, reconociendo la distinción existente entre la diferencia sexual y los roles sociales que se construyen a partir de dicha diferencia. Parte del reconocimiento de una separación entre lo que proviene de la naturaleza y lo que culturalmente

en un verdadero movimiento de liberación de la mujer que ha generado pensamiento y acción, teoría y práctica, ver GAMBÁ, Susana. *Feminismo: historias y corrientes*. Publicado en Mujeres en Red. El periódico feminista. p.2, consultado en www.mujeresenred.net el 22 de febrero de 2019.

reproducimos y asociamos a aquello natural y originario, teniendo en consideración que lo artificial es cambiante y dinámico. La misma, se acerca a la construcción cultural de las diferencias sexuales, alude a las distinciones y desigualdades entre lo femenino y lo masculino y a las relaciones entre ambos aspectos, que se ha transformado en una categoría de análisis cada vez más importante. (CEPAL-UNIFEM 2004, p.7).

A la luz de estos reconocimientos, los esfuerzos internacionales por alcanzar la igualdad sustantiva de las mujeres no han sido escasos y además han provenido de enfoques varios, las organizaciones del más variado corte han ocupado un espacio en la reivindicación del papel de la mujer como sujeto de los procesos económicos actuales.

Sobre esta base, la Organización Internacional del Trabajo se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente «bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana». La organización estima que la igualdad de género constituye un elemento decisivo de las actividades encaminadas a la consecución de sus cuatro objetivos estratégicos. En función de ese propósito, la Constitución de la organización y otros instrumentos y resoluciones conexas adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, cumplen el mandato de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Exhorta a adoptar medidas que se refuercen entre sí, a fin de promover la igualdad entre los sexos. (OIT, 2018).

Esto puede concentrarse a partir del análisis del programa de trabajo decente, el cual supone según la misma organización: aplicar un enfoque integrado de la igualdad de género y el trabajo decente forman parte de este proceso (OIT, 2019). Esto equivale a lograr una mayor igualdad en las oportunidades de empleo mediante la adopción de medidas que también apunten a mejorar el acceso de la mujer a la educación, la formación profesional y la atención de salud (OIT, 2019). A la vez se debe

tomar debidamente en cuenta el rol femenino de la economía de la prestación de cuidados, por ejemplo, mediante medidas para armonizar la vida laboral y familiar e incentivos en el ámbito laboral para la prestación de servicios de guardería y las licencias parentales. (OIT, 2019). La organización se ha trazado una estrategia que se erige sobre la importancia de los análisis desde la perspectiva de género como un elemento transversal a los análisis sobre problemáticas sociales. (OIT, 2019).

Si se analizan las medidas anteriormente relacionadas, se muestra que se relaciona directamente la idea de mejorar las condiciones laborales para las mujeres con la de facilitar la relación trabajo-maternidad. Esto encuentra su fundamento en que la maternidad se ha posicionado como un elemento definitorio en la construcción de la feminidad a lo largo de la historia y en la actualidad lo sigue siendo, puesto que a partir de la citada división social del trabajo, el rol de la mujer se centró en la maternidad y en el ámbito doméstico, mientras el hombre asumió los llamados quehaceres del orden público (Partido Demócrata Cristiano, 1995, p. 19)⁴. Se evidencia además que el proceso de democratización del acceso de las mujeres a la vida pública, ha partido de una concepción aditiva y no redistributiva. Esto significa que las mujeres se han ido incorporando a la vida pública y con ella al trabajo pleno, pero sin abandonar el espacio doméstico al cual han sido confinadas por años. Una consecuencia importante de este enfoque ha sido la doble jornada laboral y el desconocimiento de que muchos hombres no sientan que es para ellos una obligación el cuidado de los hijos y la realización de las labores domésticas (Goñi Legaz y otros, 2010, p.515-529).

A partir de la constante tensión que genera la distribución de las funciones como madre y trabajadora, pueden identificarse diferentes escenarios conflictuales, la negativa de acceso

⁴ "Visión de las mujeres del Partido Demócrata Cristiano sobre el origen de los problemas de la mujer y la forma de superarlos." *Material de trabajo para la discusión interna*. Santiago de Chile, 1995. Pág. 19.

a empleo y la negativa ante la superación en el empleo. En ocasiones, las mujeres pasan por un proceso de elección obligatorio en el cual deben optar por la superación profesional o por la maternidad cuando pretenden alcanzar estas dos metas para su vida. En el imaginario popular, se ha perpetuado la irreconciliabilidad de estas dos labores y en muchos casos juzgamos aquellas que luchan por posicionarse como profesionales de éxito, aun cuando eso signifique una mejoría económica brinde mejores oportunidades a sus hijos. Ese mismo análisis, sin embargo, no se aplica a los hombres una vez se convierten en padres.

La dicotomía entre mujeres y hombres y su papel dentro de la dinámica X, marca el camino a una inferioridad cualitativa y cuantitativa de los ingresos provenientes del empleo que perciben mujeres y hombres, no así sin embargo su aporte a la economía a nivel macro o a la economía del hogar si contabilizamos el trabajo no remunerado como una actividad generadora de riquezas.

IV. La cuestión de género en las relaciones de trabajo. Los roles parentales, la dinámica laboral y su reflejo a nivel económico

Diferentes datos reflejan que el trabajo realizado hasta ahora por la Organización Internacional del Trabajo es insuficiente, ya que si bien un informe de la ONU de 2012 refleja una evolución en el índice de paridad entre los sexos que entre los años 1970 y 2009 de un 0.74 al 1.09 (UNESCO, 2012), otras estadísticas muestran una realidad preocupante. Según la propia datos ofrecidos por la propia organización (2013) las mujeres siguen representando las dos terceras partes del analfabetismo en el mundo, la tasa de desempleo en América Latina en este año también era dispar en tanto el desempleo de las mujeres era 9,1% es 1,4 veces la de los hombres y recibían en 2013 ingresos menores en todos los segmentos ocupacionales (CEPAL, FAO, PNUD, ONUMujeres y OIT).

Paradójicamente, otros informes muestran que desde hace varias décadas, las mujeres se están educando más que los hombres y obtienen mejores resultados, con una participación más activa en la educación terciaria. Sin embargo, el mercado laboral y los espacios políticos y socioculturales no reconocen “la revolución educativa” de las mujeres, lo que se manifiesta en que ellas enfrentan más obstáculos para ocupar puestos mejor remunerados y de mayor prestigio e incidencia social (FEGES, 2016). Esto sucede porque a la par las mujeres realizan más labores domésticas que los hombres (UNESCO, 2014) y se sigue percibiendo que en los hombres debe recaer la mayor parte de la responsabilidad de la manutención de una familia.

Olavarria (2011) diría, ¿cómo explicar que, a pesar del amplio acceso de las mujeres a la educación terciaria, en “el imaginario colectivo patriarcal” se considere que ellas deben ser “mandadas en lugar de ejercer el poder”? y en su búsqueda esta respuesta apuntaría que en el ámbito de la docencia universitaria, en su mayoría, estas causas están asociadas a que las mujeres tienen por regla general menos tiempo para cumplir con los requisitos que exigen alta productividad para ir ganando reconocimiento en el mundo de la ciencia, y las políticas públicas se muestran indiferentes a la tensión entre el trabajo académico y la vida familiar.

En medio de este contexto, la Organización Internacional del Trabajo se ha pronunciado al respecto, enunciando en sus instrumentos fundamentales la importancia de alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para materializar el objetivo de la OIT (2018) de lograr un trabajo decente para todas las personas, siendo un elemento central del mandato de la propia organización. Reconoce además una serie de cuerpos jurídicos internacionales que, con el fin de catapultar el papel de las mujeres en la sociedad, protegen el papel de las féminas cuando estas están cumpliendo con los roles de cuidado a los otros miembros de la familia que históricamente han sido impuestos por estereotipos patriarcales. Entre ellos pueden citarse el Convenio 156, sobre los trabajadores con

responsabilidades familiares, de 1981; el Convenio 183, sobre la protección de la maternidad del 2000 y la Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad del 2004. (OIT, 2019)

Con estas medidas normativas vigentes, aun no cambian los datos en relación a la realización de determinadas tareas, sobre todo las encaminadas al ejercicio de las funciones como madres y padres.

Un estudio realizado recientemente a nivel global (Prosumer Report, 2017), que indagó la opinión de 12 mil participantes en 32 países reportó datos muy ilustrativos:

- que el 35% de los padres encuestados dijeron que dejaban la mayoría del cuidado de los niños a sus esposas o parejas femeninas, en comparación con sólo 13% de las madres que dijeron que la carga del cuidado de niños recaía desproporcionadamente en sus maridos o compañeros masculinos, específicamente en el Reino Unido,

- los padres pasan un promedio de 35 minutos diarios con su descendencia y algo más de la mitad de la muestra creyó que la crianza es más natural para las mujeres que para los hombres.

- En el seno del propio estudio, casi la mitad de los participantes reconoció que el motivo por el que las mujeres ganan menos que los hombres es porque se toman más tiempo para criar a sus hijos y que las mujeres que son madres trabajadoras tienen una tendencia mayor a expresar un sentimiento de culpa con el tiempo que pasan lejos de sus hijos.

A partir del contraste entre estos instrumentos y del análisis de los datos estadísticos ofrecidos, puede cuestionarse si los mismos están encaminados a contribuir a la inserción de la mujer en la dinámica laboral o a lograr una efectiva igualdad entre trabajadoras y trabajadores. La realidad es que estos cuerpos normativos no llegan a reivindicar el papel de la sociedad en la mujer, sino que indirectamente reproducen arquetipos machistas de una manera más sutil. El camino a seguir no debe

ser compatibilizar la realización de las labores domésticas con el trabajo para insertar a las mujeres. El fin de la inserción femenina laboral plena y en igualdad de condiciones con los hombres, lo encontraremos cuando se entienda que esas otras funciones domésticas y parentales no corresponden a las mujeres por serlo, sino que les han sido encargadas y por tanto en la misma medida que estos patrones son aprehendidos, pueden ser rectificadas.

Si bien el Derecho del Trabajo se ha visto conminado a proteger primero la maternidad y luego la paternidad de manera más reciente, lo cierto es que incluso la manera en que estos beneficios han sido reconocidos primero a las mujeres y luego a los hombres refleja perfectamente la recepción por esta rama jurídica de los estereotipos en cuanto a los roles de ambos sexos. A modo de ejemplo, puede observarse que en el 2000, la propia Organización Internacional del Trabajo realizó una recomendación en la que invitaba a los estados miembros a ampliar las licencias por maternidad a un mínimo de 14 semanas, siendo lo ideal elevarla a 18, promoviendo también diez días para los padres. (Infobae, 2000). Desgraciadamente esta estadística también devela dos cuestiones esenciales: la primera, que los hombres están menos protegidos en este sentido porque no se les vincula directamente con el cuidado de los hijos pequeños y su responsabilidad en el cuidado de los hijos está prevista desde una óptica económica y segundo, que la afectación patrimonial que representa en muchos casos acogerse a una licencia o permiso de este tipo, es menos lesiva para las mujeres o para los hombres.

Ejemplos sobre las diferencias entre las licencias otorgadas a madres y padres una vez tienen un hijo son palpables, pueden citarse varios ejemplos: en Argentina la ley de contrato laboral otorga a la madre 90 días que deben ser repartidos antes y después del parto, con una prórroga de hasta seis meses, mientras el padre tiene licencia de 2 días corridos, por lo que si el bebé nace un fin de semana, directamente la licencia es nula; en Chile, los hombres tienen 5 días y el número asciende a 22 semanas para las madres; en Colombia, 14 semanas para las mujeres y 8

días para los padres; en Uruguay se extiende a 14 semanas y 10 días respectivamente (Infobae, 2019).

Las licencias de maternidad y paternidad, han sido concebidas por la legislación del trabajo para proteger la parentalidad, o sea el hecho de la procreación de ambos progenitores. Este es un primer punto importante, en tanto esta concepción se comporta como una categoría genérica que engloba a madres y padres, implica unidad en cuanto el significado de ambos roles en la dinámica social, eliminando las brechas entre mujeres y hombres una vez tienen descendencia.

Si partimos de la igualdad que deben revestir a todas las personas en cuanto a derechos y obligaciones se refiere, a partir del hecho de tener un hijo también debe ser objeto de protección paritaria independientemente del sexo de la persona que se convierte en padre o madre. Es por eso que la concepción de la parentalidad, que no repara en el sexo del progenitor, sino en su relación con la descendencia ayuda a minimizar las distancias entre los sujetos de ambos sexos y por tanto entre sus situaciones laborales. Las denominaciones actuales implican un reconocimiento social distinto, así como desde la perspectiva jurídica implica derechos diferentes. Se establecen por tanto diferencias entre padres y madres en el ejercicio de sus roles como tal.

V. Retos que genera el desarrollo bio científico moderno en materia reproductiva al Derecho del Trabajo: impacto en la economía individual de las femeninas y en la del hogar

En los últimos tiempos uno de los renglones científicos que más rápidamente ha crecido es el vinculado con las ciencias de la vida, específicamente lo referido al descubrimiento y aplicación de las técnicas de reproducción asistida a nivel mundial.⁵

⁵ Las técnicas de reproducción médicamente asistida, conocidas por algunos como TERAS y por otros, simplemente como TRA, comprenden todos los tratamientos o procedimientos que

El Derecho, como ciencia social al fin, generalmente peca de incapacidad de respuesta ante los saltos cualitativos que la vida trae consigo y la aplicación de las técnicas de reproducción asistida genera también una perturbación en el ámbito económico y laboral, en tanto actualmente no se pueden ofrecer respuestas sobre la protección a los trabajadores no pueden tener hijos espontáneamente y deben recurrir a los procedimientos requeridos para lograr este fin, así como la institución del Derecho Laboral que debe aplicarse ante estas situaciones.

Si se parte de la concepción de estas técnicas como un tratamiento médico, puede invocarse cualquier modalidad de baja por enfermedad como derecho laboral reconocido ya que en muchos casos se recurre a la aplicación de estas técnicas como solución a un diagnóstico de infertilidad o esterilidad, condiciones ambas reconocidas por la Organización Mundial de la Salud como enfermedades. Desde esta perspectiva parece totalmente adecuada la aplicación de éste como el mecanismo de protección idóneo para la persona que se enfrente al empleo

incluyen la manipulación tanto de ovocitos como de espermatozoides o embriones humanos para el establecimiento de un embarazo. La Organización Mundial de la Salud define la reproducción medicamente asistida como aquella lograda a través de la aplicación de las Técnicas de Reproducción Asistida.

Las Técnicas de Reproducción Asistida incluyen, pero no está limitado sólo a, la fecundación *in vitro* y la transferencia de embriones, la transferencia intratubárica de gametos, la transferencia intratubárica de cigotos, la transferencia intratubárica de embriones, la criopreservación de ovocitos y embriones, la donación de ovocitos y embriones, y el útero subrogado.

Ver *Glosario de terminología en Técnicas de Reproducción Asistida* (TRA). Versión revisada y preparada por el International Committee for Monitoring Assisted Reproductive Technology (ICMART) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) Traducido y Publicado por la Red Latinoamericana de Reproducción Asistida en 2010 © Organización Mundial de la Salud 2010 en [https://www.google.com/search?q=instrucciones+del+cgtsp&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b#q=Glosario+de+terminolog%C3%ADa+en+T%C3%A9cnicas+de+Reproducci%C3%B3n+Asistida+\(TRA\).+Versi%C3%B3n+revisada+y+preparada+por+el+International+Committee+for+Monitoring+Assisted+Reproductive+Technology+\(ICMART\)+y+la+Organizaci%C3%B3n+Mundial+de+la+Salud+\(OMS\)+Traducido+y+Publicado+por+la+Red+Latinoamericana+de+Reproducci%C3%B3n+Asistida+en+2010+%C2%A9+Organizaci%C3%B3n+Mundial+de+la+Salud+2010](https://www.google.com/search?q=instrucciones+del+cgtsp&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b#q=Glosario+de+terminolog%C3%ADa+en+T%C3%A9cnicas+de+Reproducci%C3%B3n+Asistida+(TRA).+Versi%C3%B3n+revisada+y+preparada+por+el+International+Committee+for+Monitoring+Assisted+Reproductive+Technology+(ICMART)+y+la+Organizaci%C3%B3n+Mundial+de+la+Salud+(OMS)+Traducido+y+Publicado+por+la+Red+Latinoamericana+de+Reproducci%C3%B3n+Asistida+en+2010+%C2%A9+Organizaci%C3%B3n+Mundial+de+la+Salud+2010), (consultado el 5 de mayo de 2017)

de técnicas de reproducción asistida, pero si vamos más allá, encontraremos varias inconsistencias con esta solución. En primer lugar, no siempre se recurre al empleo de los tratamientos reproductivos por motivos relacionados a la salud, el uso de estos procedimientos cada día se hace más frecuente también por razones de corte social como el surgimiento de nuevos modelos de familia alternativos al tradicional: las familias monoparentales y homoparentales (Ballesterra Hernández, 2018, p.170). Además, las bajas por enfermedad tienen su fundamento en la necesidad de reposo que los convalecientes requieren para restablecer su salud y las técnicas de reproducción asistida generalmente no tratan la enfermedad, sino que manipulando el cuerpo, suplantando las funciones del sistema cuya falla provoque la infertilidad o la esterilidad (Varsi Rospigliosi, 1995 en Mora Olivo, S.A, S.P). Técnicamente, estos tratamientos no tienen el fin convencional de otros procesos médicos. Estos procesos, de igual modo, son muy duraderos y no requieren de un intervalo de descanso, sino de ausencias laborales intermitentes y puntuales que a veces ocurren a lo largo de años por la complejidad propia del tratamiento.

Otra solución, si encontramos el fundamento de la aplicación de estas técnicas en la voluntad procreacional de los sujetos que se someten a estos procedimientos, pudiera ser la reinterpretación de las licencias por maternidad y paternidad fundamentándose no en el hecho del advenimiento de la descendencia, sino en la intención de materializar esta posibilidad, en este caso, la licencia debe anticiparse al embarazo y otorgarse cuando la persona informa a su empleador que se someterá de manera individual o junto a su pareja si la tiene a un tratamiento de infertilidad.

De esta manera, también resulta necesario escindir dos categorías que hasta este momento no parecían necesitar independencia: debe hablarse de licencias por parto y licencias por parentalidad. La licencia por parto encuentra su base en el hecho biológico del parto para la antes gestante en cuestión, y

la licencia parental en la autonomía del sujeto que decide iniciar una familia, sea por vía consanguínea o no. Así, se puede proteger a las mujeres que prestan su vientre para llevar a término el procedimiento conocido como maternidad subrogada, en tanto esta persona aún cuando jurídicamente no va ser madre, biológicamente va a tener un parto y en el otro extremo puede también protegerse a la persona que sin someterse a un parto, se va a convertir en madre o padre.

Hasta este momento pocos Estados se han pronunciado al respecto y paradójicamente los Estados en los que existió primero la regulación normativa sobre los procesos de reproducción asistida, no han sido pioneros en la previsión laboral de estas situaciones: en este caso España en sede jurisdiccional ha optado por sostener que el proceso de Fecundación *In Vitro* debe ser equiparable a un embarazo en sí mismo. En Bélgica se prepara una propuesta legislativa que regula estas situaciones para garantizar una mejor protección de la mujer, el fundamento de la protección a la mujer por razón de su maternidad se extiende a los estadios previos a la implantación del óvulo fecundado tras un tratamiento de fecundación *in vitro*. La protección jurídica en este momento va a ser por tanto la misma que luego disfrutará durante el embarazo, la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, el ejercicio de los derechos de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, el disfrute de los permisos por lactancia o nacimiento de hijo prematuro y las excedencias.

Argentina por su parte, trabaja en un proyecto que reformará la Ley 20.744 de contrato de trabajo. En su artículo 5, este proyecto concede una licencia especial por técnicas de reproducción médicamente asistida. La futura regulación dispone que la trabajadora que se someta a procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida, podrá gozar de una licencia de treinta días corridos, continuos o discontinuos por año calendario, a partir de una prescripción facultativa que así lo indique. Prevé además licencias novedosas con motivos de

maternidad y paternidad, además de licencia por maternidad por sustitución. (Berardo y Thomas Benchoff, 2016, p. 1 y ss.)

Esta situación genera una nueva disyuntiva: ¿pueden mujeres y hombres solicitar su licencia por igual ante estos casos? Si aplicamos a estos supuestos especiales la regla previa de la protección más amplia que puede brindar la concepción de la parentalidad, independientemente del sexo de la persona que se convierte en padre o madre, junto a la de la licencia por parto, puede escogerse por cada familia, quien o quienes disfrutarán de la licencia parental como beneficio laboral, en igualdad de condiciones para mujeres y hombres. Se está eliminando también la discriminación automática a la que se enfrentan los núcleos familiares homoparentales, ya que en este caso si ambos miembros de la pareja son hombres están en una desventaja evidente frente a una pareja homoparental femenina o una heterosexual.

La complejidad de la problemática no se limita solo en la esfera de los derechos a su reconocimiento, sino que atañe la materialización y disfrute de los mismos de la mano de las consecuencias pecuniarias que estos traen aparejadas. La decisión de convertirse en padre o madre debe estar calzada por el Estado a partir de garantías y facilidades para estimular el crecimiento de la población bajo estas condiciones. Los beneficios hasta este punto analizados, no agotan solo el disfrute de la maternidad o la paternidad, sino que descansan sobre una garantía económica y de estabilidad significativa. Si ahondamos en estas cuestiones, como antes introducíamos

VI. Conclusiones

La lucha por la igualdad de género, ha tenido una evolución palpable. En principio se interpretaba esta categoría como la lucha por igualar los derechos de mujeres a aquellos reconocidos a los hombres y aumentar la protección jurídica de ellas. Ello se corresponde con los planteamientos de los movimientos

sociales (Fiss, 1993. p.12). La realidad prevé la igualdad de género como la previsión de oportunidades equivalencia para todas las personas independientemente de su sexo. Por ende, urge la exigencia a los poderes públicos y a los ciudadanos de respetar sin tener en cuenta el sexo, la orientación sexual y/o afectiva, así como las manifestaciones ante la sociedad de cara a lo que se considera correcto en el binomio femenino-masculino.

Es evidente que la Organización Internacional del Trabajo y el Derecho Laboral tienen que reflejar el cambio de paradigma que las relaciones sociales exigen, si la intención perseguida es la protección paritaria de mujeres y hombres en el entorno del trabajo. Las políticas públicas propuestas tienen que evolucionar de un enfoque inclusivo a un enfoque redistributivo, de manera que la construcción cultural de lo femenino y lo masculino no se traduzca en desigualdades entre mujeres y hombres, recargando a uno u otro. En el radio de actuación del Derecho Laboral, esa evolución se traduce en una aplicación transversal del enfoque de género que se oriente a proteger personas, en lugar de mujeres y hombres. Aquino y Támez (1992, p. 53) al respecto plantean: (...) la consideración de la mujer como sujeto es fundamental cuando se hable de un proceso que mantiene como referente la construcción de una nueva sociedad igualitaria, formada por mujeres nuevas y hombres nuevos.

En el caso particular de las personas que decidan tener descendencia, es necesario revolucionar las concepciones jurídicas que hasta este momento han fundamentado la regulación laboral al respecto. El paradigma tradicional de proteger la maternidad, transita actualmente hacia la protección de la maternidad y la paternidad, pero no va a ser hasta que se desmitifique la naturaleza de la relación género-parentalidad que será una realidad efectiva la protección de todos los individuos. La inclusión plena de las mujeres solo será una realidad a partir de la protección de las personas de manera equitativa y no en función de su sexo. Por tanto erradicar la discriminación que en ocasiones sufren las madres solo será posible si el Derecho,

desde sus funciones educativa y promocional, contribuye a la transformación del imaginario popular en lo que se refiere a las relaciones de género.

La ciencia ha catapultado la realidad material de tal manera que el Derecho Laboral se enfrenta a una tensión importante a cien años de la creación de la Organización Internacional del Trabajo. En este momento este ente internacional no debe solo acompañar los procesos naturales en que interviene cualquier persona a fin de mejorar las condiciones laborales de todos, sino enfrentar de manera proactiva los retos que las nuevas tecnologías le imponen y abordarlos como una oportunidad para continuar en el largo camino que es erradicar las diferencias entre mujeres y hombres.