

[Licencias parentales para una participación masculina más activa en los cuidados](#)

por Carina Lupica.



En la última década se incorporaron al mercado de trabajo en América Latina y el Caribe alrededor de 22,8 millones de mujeres. Con ese avance, más de 100 millones de mujeres integran la fuerza laboral en la actualidad. Pese a ello, su participación laboral en zonas urbanas (52,6%) aún es inferior a la de los hombres (79,6%), y subsiste una [inserción femenina en trabajos de escasa calidad, con consecuencias negativas en el nivel de ingresos y sus posibilidades de desarrollo](#). Las tareas del hogar y de cuidado de la familia que las mujeres continúan asumiendo de manera primordial contribuyen a explicar esa realidad.

Entre las principales causas de las resistencias a la reestructuración de los tiempos dedicados por las mujeres y los hombres al trabajo para el mercado y en los hogares sobresalen dos principales: por una parte, existe una fuerte identificación de los hombres con el trabajo remunerado y de las mujeres con el trabajo reproductivo que tiene sus raíces culturales y simbólicas en el modelo hegemónico *male breadwinner*.

Por otra parte, la organización tradicional del trabajo productivo también dificulta el mayor compromiso de los hombres con el cuidado. Basta analizar el ordenamiento jurídico laboral de los países de la región para comprobar que fue creado para un trabajador hombre del sector industrial, a jornada completa, responsable del sustento económico familiar, y que no precisa medidas de conciliación porque no se lo considera responsable de las tareas domésticas y de cuidado.

El principal avance en la legislación laboral de los países de la región para promover los cuidados compartidos entre hombres y mujeres ha sido el reconocimiento del derecho del padre a participar en el cuidado y la atención de los hijos e hijas recién nacidos mediante la licencia de paternidad. Pero mientras la licencia de maternidad es de doce a trece semanas en la mayoría de los países de la región, la licencia por paternidad dura solo entre dos y cinco días en promedio. Además, los hombres no tienen derecho al fuero paternal y en la mayoría de los casos tienen restringido el acceso a los servicios de cuidado en el lugar de trabajo porque está diseñado de forma exclusiva para las mujeres. Son pocas las legislaciones que consideran el permiso en caso de enfermedad de los hijos/as o de otros miembros de la familia directa de la trabajadora o el trabajador, y las licencias parentales son inexistentes en la región, con excepción de Cuba y Chile.

De esa forma, en los países de América Latina y el Caribe se vuelve necesaria una reforma institucional que acompañe los cambios acontecidos en la vida familiar y laboral y facilite y promueva la mayor participación de los hombres en las tareas del hogar y de cuidado. Para ello, se requiere cambiar la concepción en los marcos normativos sobre protección de la maternidad y apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares e incorporar el concepto de parentalidad, es decir, que ambos miembros de la pareja deben asumir las funciones de cuidado de manera compartida. Eso implica extender a los trabajadores las garantías de cuidado que no están ligados a la función exclusivamente reproductiva biológica de las mujeres (embarazo, parto, recuperación y lactancia).

Una de las medidas que promueve la titularidad indiferenciada o neutra de los derechos de conciliación son las licencias parentales, es decir, períodos de tiempo durante los cuales un trabajador o trabajadora puede ausentarse de su puesto de trabajo con reserva de él por nacimiento, adopción o tutela de un hijo/a para su cuidado. Ello conlleva la asunción de un modelo de familia con una doble fuente de ingresos provenientes del trabajo de ambos cónyuges, más en consonancia con la realidad actual.

De acuerdo a la experiencia internacional, es recomendable que las licencias parentales sean remuneradas por los sistemas de la seguridad social, tengan una duración adecuada, puedan ser tomadas después de terminar la licencia de maternidad y paternidad por ambos cónyuges, a tiempo completo o de modo parcializado, con una parte intransferible para cada cónyuge y otro tiempo que debería poder ser compartido por ambos.

Acompañadas de una política de sensibilización para la transformación cultural del rol de los géneros en el espacio público y privado, la implementación de herramientas como las licencias parentales permiten fomentar la mayor responsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado desde el espacio laboral, contribuyen a derribar el mito de los mayores costos laborales indirectos de los cuidados asociados al empleo de las mujeres y, por tanto, disminuir la discriminación laboral hacia ellas, y ofrecen la oportunidad de que niños y niñas sean cuidados por ambos progenitores.

Estas reflexiones forman parte del informe “Trabajo decente y cuidado compartido. Hacia una propuesta de parentalidad”, escrito por Carina Lupica y resultado del esfuerzo conjunto entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).