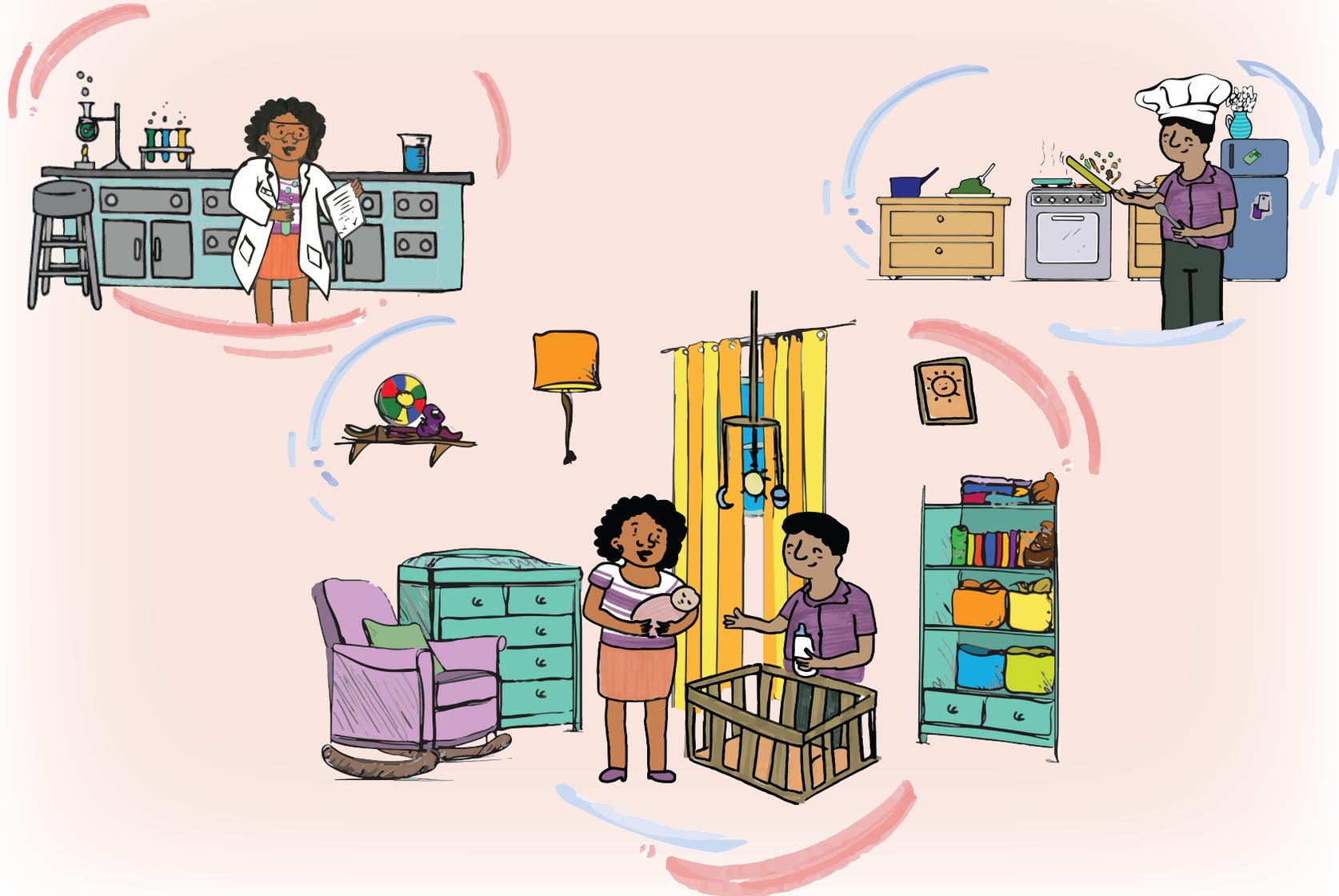


GUÍA DE POLÍTICA: LA LICENCIA PARENTAL



Canada 

Esta publicación fue posible gracias al generoso aporte del Ministerio de Asuntos Globales (GAC por sus siglas en Inglés) del Gobierno de Canadá.

Publicado en enero de 2020.

Introducción

ParlAmericas es la institución que promueve la diplomacia parlamentaria en el sistema interamericano. Compuesta por las 35 legislaturas nacionales de Norte, Centro y Sudamérica y el Caribe, ParlAmericas promueve el diálogo político cooperativo, facilita el intercambio de buenas prácticas legislativas y produce recursos adaptados para apoyar a parlamentarias y parlamentarios en su labor. La Secretaría Internacional de ParlAmericas tiene su sede en Ottawa (Canadá).

Serie de guías de política para parlamentarias y parlamentarios

Esta publicación forma parte de una serie de guías de política sobre igualdad de género que sintetizan información que puede servir de apoyo al desarrollo de respuestas legislativas a problemáticas apremiantes en materia de género identificadas por la membresía de ParlAmericas. Estas guías especializadas proporcionan a las y los parlamentarios de las Américas y el Caribe -y a sus asesores de políticas- análisis sucintos, referencias y datos comparativos que pueden servir de base para investigaciones posteriores o consultas públicas sobre temas de interés. Se pretende que el formato de las guías sea accesible y a la vez informativo, en atención a las agendas apretadas y las singulares responsabilidades de parlamentarias y parlamentarios.

Esta guía de política arroja luces sobre la licencia parental, que incluye la licencia por maternidad, paternidad y la licencia parental compartida. El fortalecimiento de los marcos jurídicos relativos a la licencia parental ha sido identificado como un tema prioritario por la membresía diversa y las redes de ParlAmericas. Se espera que este objetivo compartido mejore tanto la igualdad social y como el empoderamiento económico de la mujer, generando de este modo avances tanto a nivel micro como macro.

En varios países de las Américas y el Caribe se ha producido un cambio gradual pero positivo hacia la adopción de medidas más amplias e inclusivas en materia de licencia parental. Sin embargo, siguen existiendo numerosos vacíos. Las conclusiones del nuevo estudio de ONU Mujeres y la Secretaría General Iberoamericana, [Análisis de legislación discriminatoria en América Latina y el Caribe en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres](#), confirman asimismo la necesidad de adoptar medidas estratégicas y bien informadas sobre este tema.¹



CÓMO USAR LAS GUÍAS DE POLÍTICA



Cada guía se dividirá en las secciones que se indican a continuación (o en otras similares). También se presentan explicaciones y sugerencias sobre la forma de usar cada sección.

- PÁGINA 7 GENERALIDADES** 
Una breve introducción al tema y su estado en la región desde el punto de vista legislativo y de política pública.
- PÁGINA 9 ¿QUÉ TIENE QUE VER EL GÉNERO CON ESTO?** 
Un desglose de algunas de las implicaciones de género del tema que pueden surgir en diálogos con el electorado o con colegas.
- PÁGINA 13 INSTRUMENTOS PARA EL CONTROL PARLAMENTARIO** 
Extractos o resúmenes de instrumentos internacionales, incluyendo acuerdos vinculantes, que han sido adoptados por los países de la región. Estos son importantes puntos de partida para la acción parlamentaria y que son a menudo referenciados en la exposición de motivos de legislación pertinente. También deben ser puntos de referencia para el monitoreo continuo de la implementación de leyes y políticas por parte de los gobiernos nacionales. El cumplimiento de los compromisos contraídos en esos instrumentos puede acercar a los países a estándares y metas globales.
- PÁGINA 17 DATOS RÁPIDOS** 
Un vistazo a datos regionales y mundiales que ilustran el estado actual de los avances en la materia.
- PÁGINA 18 INGREDIENTES CLAVE PARA LA ELABORACIÓN DE LEYES** 
Definiciones, conceptos y ejemplos a los que se puede recurrir para desarrollar reformas integrales o nuevas iniciativas. También pueden informar artículos específicos de proyectos de ley u otras propuestas presentadas al parlamento, y pueden servir como puntos de discusión al entablar un diálogo público sobre la materia.

- PÁGINA 25 BUENAS PRÁCTICAS** 
Una selección de recomendaciones a considerar cuando se planifique la adopción de acciones legislativas para abordar el tema.
- PÁGINA 29 MARCOS NACIONALES** 
Un gráfico (versión ampliada completa disponible en línea) en el que se destacan las leyes y los marcos normativos vigentes sobre el tema, por país. Estos ejemplos pueden inspirar nuevas líneas de trabajo productivas o conexiones con colegas parlamentarios de otros países. El gráfico también ayuda a describir tendencias regionales, fortalezas y limitaciones.
- PÁGINA 31 PREGUNTAS PARA EL MONITOREO Y EL CONTROL POLÍTICO** 
Una lista de verificación que puede ayudar a identificar vacíos en el marco jurídico de un país o en su implementación. Las preguntas que contiene pueden servir de punto de partida para investigaciones y diálogos adicionales, independientemente de que exista o no un marco jurídico robusto sobre el tema.
- PÁGINA 32 CAMBIANDO LA CONVERSACIÓN** 
Las nociones equivocadas más comunes sobre el tema que pueden encontrarse en el trabajo de incidencia. Estas van acompañadas de hechos fácticos y puntos clave que pueden plantearse para disiparlas.
- PÁGINA 35 REFERENCIAS** 
Citas completas de los estudios e informes a los que se hace referencia en esta guía de política.



Las versiones en línea de estas guías de política contienen enlaces en los títulos de cada una de las secciones descritas anteriormente que permiten acceder al contenido de cada una como herramientas independientes que pueden descargarse e imprimirse.

A través de las guías de política, ParlAmericas se propone compartir prácticas legislativas de todo el hemisferio que puedan ser revisadas y adaptadas en diferentes contextos nacionales. La información y las recomendaciones compartidas están fundadas en las investigaciones y los datos más recientes, así como en la retroalimentación y las experiencias comunicadas por las y los parlamentarios que trabajan en contextos diversos. Las recomendaciones tienen por objeto ser consideraciones generales a ser adaptadas según sea necesario; se comparten a lo largo de todo el documento en congruencia con este objetivo, más que como respaldo a una ley o práctica específica.

Para solicitar orientación técnica sobre cualquiera de los temas presentados, sírvase contactar al equipo de igualdad de género de ParlAmericas en parlamericasGEN@parlamericas.org. Las leyes y las políticas - y la evidencia disponible que las informa - cambian con el tiempo. Si encuentra información desactualizada, sírvase contactarnos en el mismo correo para que podamos publicar las actualizaciones correspondientes.



AMAZINK
STUDIO

Las ilustraciones usadas en esta publicación fueron creadas por Juliana Serrano de Amazink! como parte de la [relatoría gráfica](#) del 11º Encuentro de la Red Parlamentaria para la Igualdad de Género de ParlAmericas, [Alcanzando el equilibrio en el mundo laboral](#), que tuvo lugar en junio de 2019 en Ciudad de México.

GENERALIDADES

¿Qué es la licencia parental?

Para que las sociedades y las economías prosperen, las personas deben tener la capacidad de optar por ser tanto parte de la fuerza laboral como progenitores. Facilitar esa elección significa garantizar que se disponga de las estructuras de apoyo necesarias mediante políticas favorables a la familia que incluyan la licencia parental. Al tiempo que mantienen su empleo, esta licencia proporciona a padres y madres tiempo e, idealmente, recursos para dedicar al cuidado de sus hijas e hijos a partir del momento de su nacimiento o adopción. Estas circunstancias configuran el bienestar y la salud a largo plazo de todo el núcleo familiar.

Los permisos de ausencia durante el período crítico de la infancia pueden compensarse con una parte o la totalidad de los ingresos habituales de los padres. Cuando se combina con una cultura y unas condiciones de trabajo favorables, la licencia parental puede ser especialmente transformadora para las mujeres y las familias de trabajadoras y trabajadores de bajos ingresos.

Más allá de los beneficios para las mujeres y las familias, la licencia parental genera beneficios para los empleadores y sus empresas. Las políticas de licencia parental bien diseñadas también pueden acelerar considerablemente el crecimiento económico al retener el talento de las mujeres en la fuerza de trabajo y proteger la salud de las madres y las y los recién nacidos.

La licencia parental se usa a veces como un concepto general para describir la combinación de las licencias de maternidad, paternidad y/o parental. Desde el punto de vista de política pública, estos temas pueden diferenciarse de la siguiente manera:

Licencia de maternidad: Un período de descanso con protección del empleo, normalmente remunerado, que se concede a las madres hacia el final del embarazo y que continúa inmediatamente después del parto. La licencia de maternidad se suele conceder a las madres biológicas, incluyendo a las madres sustitutas, como **medida de salud**. También se ofrece a las madres adoptivas en muchos países. La licencia de maternidad puede a veces transferirse a otras personas encargadas del cuidado (por ejemplo, en caso de fallecimiento de la madre). También es a veces obligatoria durante un mínimo de seis semanas.

Licencia de paternidad: Licencia con protección del empleo que a menudo se limita a los padres biológicos en el momento del nacimiento de su hija o hijo e inmediatamente después. Se trata de una **medida de cuidado** que permite a los padres satisfacer mejor las necesidades de su hija o hijo (y de cualquier niña o niño mayor) y ayudar a la madre a recuperarse del parto y a establecer rutinas de lactancia y de otro tipo. Las parejas del mismo sexo de las madres biológicas son cada vez más elegibles para este derecho.

Las licencias pagadas apoyan la capacidad de las y los progenitores de satisfacer las crecientes necesidades financieras de sus familias en el período posparto, dándoles tiempo para dedicarse a:

- ✓ Establecer lazos afectivos con su bebé.
- ✓ Atender sus propias necesidades médicas, incluyendo la recuperación física y mental del parto.
- ✓ Cuidar de su bebé y establecer rutinas de alimentación y de sueño.
- ✓ Apoyar a la madre/progenitor(a).





Licencia parental: Un período de licencia más largo y con protección del empleo a disposición de uno o ambos padres para permitirles cuidar de su hija o hijo después de que expire la licencia de maternidad o paternidad. La licencia parental se considera una **medida de cuidado**.

La fuente y el monto de la compensación por licencia parental varía según el país. En los casos en que es remunerada, la licencia parental suele ser compensada en una proporción menor que la licencia de maternidad y paternidad. El criterio de elegibilidad y la duración de la licencia parental también varían. Por lo general, se toma de forma continua sin interrupción.

La licencia parental compartida puede tomarse sucesivamente, un

progenitor tras otro; o los dos progenitores pueden tomarla simultáneamente, lo que puede computarse doblemente en la asignación de tiempo total de la pareja.

Las licencias se pueden clasificar de la siguiente manera:

Un derecho individual: Una cantidad específica de la licencia está disponible para uno (o cada uno) de los padres.

Un derecho individual no transferible: Un progenitor tiene derecho a una cantidad específica de la licencia, y su tiempo no puede ser compartido con el otro progenitor.

Un derecho familiar: Los padres pueden dividir la cantidad total de tiempo de licencia entre ellos (generalmente a su discreción).

Leyes destacadas



El [Código de la Familia de Cuba](#) (1975) establece la responsabilidad compartida de la madre y el padre de atender, cuidar, proteger, educar, asistir, dar un profundo afecto y preparar para la vida a las y los hijos. La [Ley 234](#) (2003) establece que después de las licencias obligatorias postnatales y de lactancia materna, las madres y los padres pueden decidir cómo distribuir el resto de las licencias disponibles entre ellos hasta que su hija o hijo cumpla un año.

Las licencias de maternidad y paternidad suelen definirse como derechos individuales, mientras que la licencia parental suele ser un derecho familiar transferible.

La distinción entre la licencia de paternidad y la licencia parental exclusiva para el padre puede ser difusa a veces. La licencia de paternidad generalmente debe tomarse en el momento del nacimiento. Hay más flexibilidad - generalmente dentro de un año del nacimiento de la niña o niño - para tomar la licencia parental.

Se ha producido una ampliación gradual de la licencia de maternidad en las Américas y el Caribe, motivada principalmente por las preocupaciones en materia de salud de las mujeres y las y los niños. La paternidad y otras políticas favorables a la familia son escasas, pero muestran ser muy prometedoras como mecanismos para promover la igualdad de género, los derechos de la mujer y el desarrollo sostenible.



A nivel mundial, cada vez es más frecuente la ampliación de la licencia parental sin distinción de género, y se está produciendo el correspondiente abandono de la licencia de maternidad y paternidad. Esto forma parte de un nuevo enfoque que favorece las políticas neutras o indiferenciadas en términos de género en lo que respecta a los cuidados y el balance entre la vida laboral y la vida privada.

¿QUÉ TIENE QUE VER EL GÉNERO CON ESTO?



Algunas de las desigualdades de género más persistentes se relacionan con la carga del trabajo de cuidado no remunerado que recae sobre las mujeres, lo que a menudo se traduce en inseguridad laboral y menos oportunidades de progreso personal y profesional. La licencia parental puede ser una medida decisiva para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el trabajo y en el hogar.

Las mujeres de clase media y alta empezaron a entrar en el mundo laboral remunerado en proporciones mucho mayores durante la segunda mitad del siglo pasado (mientras que las mujeres pobres y rurales han trabajado de forma más constante), y sin embargo, las mujeres siguen llevando a cabo la gran mayoría de las tareas de crianza de las y los hijos y las responsabilidades domésticas, lo que se ha denominado el “**segundo turno**”. Mientras tanto, se ha producido un limitado aumento correspondiente en el trabajo de cuidado realizado por hombres. Una **distribución más equitativa del trabajo productivo y reproductivo** entre mujeres y hombres podría ser transformadora durante los primeros meses de la vida de niñas y niños.

La licencia protegida y remunerada permite a las mujeres mantener un mayor grado de independencia financiera con ingresos continuos para mantenerse a sí mismas y a sus familias. También aumenta la probabilidad de que permanezcan en el mercado laboral. La capacidad de mantener la participación en la fuerza laboral es especialmente crítica para las familias de madres solteras. Además, las licencias de paternidad y parentales promueven la paternidad participativa y envían el mensaje de que ningún progenitor debe ser exclusivamente responsable de las tareas de cuidado.

La salud de las mujeres

La licencia de maternidad y la licencia parental salvaguardan la salud de la mujer al permitir la **recuperación física y mental de los cambios fisiológicos asociados con la maternidad y el parto**. El período posparto puede caracterizarse por problemas médicos para la mujer, como dolor, problemas de lactancia, depresión, infecciones y estrés. Las mujeres que dan a luz por cesárea requieren períodos de recuperación más largos y pueden tener necesidades de salud únicas a corto y largo plazo. Ya sea que su hija o hijo sea biológico o adoptado, las mujeres y sus familias pueden verse afectadas por problemas de salud que repercuten en su bienestar físico y emocional. La salud física y emocional de las mujeres afecta su capacidad de proveer, o de organizar, el cuidado de sus hijas e hijos.

La licencia designada para las mujeres después del parto también facilita la **lactancia exclusiva**, una recomendación de la Organización Mundial de la Salud. Para las que desean hacerlo, y pueden hacerlo, la lactancia exclusiva proporciona una nutrición óptima y anticuerpos al bebé, y también reduce el riesgo de depresión y enfermedad en las madres.



Sabía usted que...

En 2015, el 44,3% de los nacimientos en América Latina y el Caribe fueron por cesárea.

Fuente: Boerma, Ties, et. al., “Global epidemiology of use of and disparities in caesarean sections”, *Optimising Caesarean Section Use Series*, Vol. 392, Edición 10155, 2018.

En muchos países de la región, **la legislación laboral prohíbe a las mujeres embarazadas o en período de lactancia trabajar en situaciones que podrían ser riesgosas** para su salud y la del feto o bebe recién nacido(a). Podría decirse que tales leyes pueden servir como importantes garantías para apoyar la salud y la continuidad del empleo. Sin embargo, en la práctica, esas leyes pueden restringir la autonomía y las opciones de la mujer y dar lugar a discriminación al crear motivos para que los empleadores trasladen arbitrariamente a las mujeres embarazadas y a los nuevos padres de sus puestos. Esto es especialmente posible en sectores considerados no tradicionales para la mujer, y pueden reforzar la segregación ocupacional.

Discriminación por maternidad

La discriminación por maternidad afecta negativamente la vida laboral de las mujeres de manera tangible. Las mujeres pueden considerarse candidatas menos susceptibles a ser contratadas si tienen responsabilidades familiares, y las mujeres en edad de procrear pueden ser tratadas como una carga debido a la percepción de que sus posibles responsabilidades de cuidado de otras personas perjudicarán en el futuro su dedicación o disponibilidad en el trabajo. Esta **discriminación de género puede ser intencional o no intencional**, toda vez que refleja expectativas sociales arraigadas en torno a la crianza y el trabajo.

Algunos ejemplos de discriminación por maternidad hacia mujeres embarazadas o madres primerizas incluyen:

- ❗ Pedirle que se haga una prueba de embarazo antes de ser contratada.
- ❗ Ignorar a mujeres con bebés o infantes para oportunidades de ascenso o desarrollo profesional.
- ❗ Enfrentarse a la presión de renunciar (lo cual es especialmente grave si los empleadores son responsables de algunos o todos los pagos de la licencia de maternidad).
- ❗ La falta de infraestructura o de políticas para las pausas de lactancia al regresar al trabajo.



Estándares dobles

En el caso de parejas heterosexuales con hijos, la mujer tiende a ser vista como la progenitora responsable. Los sacrificios personales y profesionales de la mujer se dan por sentados y se inculcan como una identidad social deseable. Por ejemplo, a menudo se piensa en las mujeres como madres (en primer lugar) que trabajan por un sueldo (en segundo lugar) - o **madres trabajadoras**. Sin embargo, rara vez se considera a los hombres que trabajan y son padres como **padres trabajadores**. La mayor presión que suele recaer sobre las mujeres con estos dos roles se resume en el dicho: “Esperamos que las mujeres trabajen como si no tuvieran hijos, y que críen a sus hijos como si no tuvieran trabajo”.

Los reveses profesionales a los que se enfrentan las mujeres después de tener hijos se encuentran entre los resultados más graves de estos estándares dobles de género. Estos reveses, conocidos como “**penalidad por maternidad**”, no pueden explicarse por una ausencia temporal del trabajo durante la licencia de maternidad. Las investigaciones muestran, por el contrario, un “**bono para el padre**”; el salario de los papás tiende a aumentar después de tener hijos. Este último fenómeno puede obedecer a que los empleadores perciben a los padres como hombres comprometidos y estables. Por el contrario, es más probable que las madres sean percibidas como distraídas y menos comprometidas con su trabajo. Las investigaciones transversales realizadas en Estados Unidos muestran que este sesgo es más costoso para familias de bajos recursos. Mientras que las mujeres de bajos ingresos sufren los mayores recortes salariales después de tener hijos, los hombres de altos ingresos reciben los mayores aumentos salariales después de tener hijos².

Cargas dobles

Las expectativas sociales en torno a las responsabilidades de hombres y mujeres en materia de crianza se refuerzan en las políticas y las leyes de las que se derivan. Por ejemplo, las políticas de empleo se formularon a menudo con el **supuesto implícito** de que los trabajadores hombres tendrían esposas para asumir la mayor parte de las responsabilidades cotidianas de crianza de las y los hijos y de las responsabilidades domésticas. Además, suelen dar por sentado que la unidad familiar está compuesta por un hombre y una mujer (que están casados) y sus hijas e hijos. Esto no refleja la composición de muchas familias de la región, ni del mundo³. Si no hay suficientes políticas de licencias, las mujeres en particular, pero también los hombres, se encuentran en desventaja a la hora de adaptarse a la vida con su hija o hijo pequeño.



Quienes son responsables de la toma de decisiones a veces subestiman tanto las **ambiciones profesionales de las mujeres y sus necesidades** en el trabajo al regresar de la licencia parental. Las consultas amplias pueden ayudar a esclarecer las opciones que las mujeres encontrarían más beneficiosas para lograr el equilibrio entre trabajo y familia que les conviene. Estas opciones podrían incluir **horarios flexibles**, con un retorno gradual a horarios de tiempo completo o políticas de trabajo desde el hogar, o cambios simples como la programación de reuniones fuera de los horarios de entrega o recogida de la guardería. En última instancia, el cambio de la cultura en el lugar de trabajo para apoyar las licencias parentales y las transiciones de regreso al trabajo son asuntos de igualdad de género que beneficia a mujeres y hombres. Evita que los padres tengan que elegir entre el trabajo y la familia o que carguen con una carga abrumadora de responsabilidades.

Presiones financieras y brecha salarial



En comparación con todos los grupos etarios, la pobreza extrema es mayor en niñas y niños, y disminuye con bastante rapidez hasta los 24 años de edad. El cambio después de los 24 años coincide con el período de formación de la familia y de reproducción biológica, cuando los padres y/o las y los encargados del cuidado de niñas y niños enfrentan mayores gastos y restricciones de tiempo⁴. En las Américas y el Caribe, las tasas de pobreza extrema son más altas entre las mujeres que entre los hombres.

Como se describió anteriormente, investigaciones demuestran que existe una brecha salarial en la paternidad como se ve en la “penalidad por maternidad” y el “bono para el padre”. Sin embargo, en términos más generales, **la brecha salarial entre los géneros puede ser un factor subyacente en las decisiones de las familias de tomar una licencia remunerada o no remunerada después de tener una hija o hijo**. La realidad económica de la mayoría de las familias de la región requiere dos ingresos a tiempo completo para su subsistencia. En las relaciones heterosexuales, es más probable que la pareja masculina tenga un salario más alto; por lo tanto, la pérdida de los ingresos familiares totales se reduce si es la mujer la que toma la licencia. Desde el punto de vista económico, esta decisión redundaría comprensiblemente en beneficio de la familia, pero también refuerza la dependencia y el papel de la mujer como principal proveedora de cuidados.

Sin fuertes garantías y disposiciones asociadas con la licencia parental remunerada, muchas familias deben decidir entre regresar al trabajo prematuramente, o enfrentar dificultades económicas. Esto incrementa la posibilidad de que las madres y los padres reanuden el trabajo lo antes posible por razones económicas, lo que, especialmente para las madres, puede resultar en daños a su salud y la de su bebé. Es posible que las madres encuentren trabajo a tiempo parcial con condiciones más precarias, o que terminen retirándose del mercado laboral remunerado por completo. Al mismo tiempo, puede que los padres deseen pasar más tiempo en casa con su bebé pero no puedan, debido a la necesidad de mantener a su familia durante este período de mayores gastos.

¿Qué pasa con los papás?



La falta de una licencia parental suficiente refuerza las normas de género y los estándares dobles que tienen efectos diferentes en las mujeres y los hombres en relaciones heterosexuales. Debido a las desigualdades sistémicas de género en nuestras sociedades, las mujeres como grupo se enfrentan a mayores desventajas que los hombres. Sin embargo, **los hombres también tienen un interés importante en ver un cambio positivo**. Muchas de las consecuencias de las insuficientes políticas de licencia parental se aplican tanto a los nuevos padres como a las madres.

Los estereotipos de género también pueden sofocar a los hombres que se sienten confinados al papel tradicional de proveedor, pero que desean sinceramente pasar tiempo con sus hijas e hijos. Los estigmas en torno a la paternidad activa se reflejan en las licencias paternas y parentales y en las políticas relacionadas.

La participación de los hombres en la vida de sus hijas e hijos desde una edad temprana tiene numerosos beneficios. Aparte de los beneficios para el desarrollo infantil, hay un fuerte vínculo entre el bienestar y la felicidad de los hombres y las relaciones que tienen con sus hijas e hijos⁵.

Hacia la igualdad de género en el hogar

Las licencias de paternidad y parentales pueden ayudar a fomentar la paternidad compartida y a deconstruir patrones de género nocivos a nivel de la familia, promoviendo la crianza compartida de las y los hijos y las responsabilidades domésticas. Las investigaciones demuestran que existe un vínculo entre los padres que toman una licencia y su participación a largo plazo en las responsabilidades familiares, especialmente cuando la licencia se toma durante dos o más semanas inmediatamente después del nacimiento de la hija o el hijo. Por lo tanto, la licencia remunerada puede ser un instrumento valioso para promover la igualdad de género en el hogar, en el lugar de trabajo y en la sociedad en general.



INSTRUMENTOS PARA EL CONTROL PARLAMENTARIO

[Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer \(CEDAW, por sus siglas en inglés\)](#) (1979)



Artículo 11.2

“...A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a). Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil; b). Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales...”

Todos los países de las Américas y el Caribe han ratificado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

[Convenio N° 183 de la OIT - Protección de la maternidad](#) (2000)

Destacados

Artículo 4, “Licencia de maternidad”: Establece un período mínimo de licencia de maternidad de 14 semanas.

Artículo 5, “Licencia en caso de enfermedad o complicaciones”: Establece un período de licencia prolongado en caso de enfermedad o complicaciones relacionadas con el embarazo o el parto.

Artículos 6 y 7, “Prestaciones”: Establece que las prestaciones pecuniarias deben ser al menos dos tercios de los ingresos anteriores de la mujer o, si los pagos no se calculan sobre la base de los ingresos anteriores, una cantidad comparable resultante de un promedio de dicho cálculo. La gran mayoría de las mujeres trabajadoras deben poder cumplir las condiciones necesarias para ello. Las que no reúnan los requisitos deben tener derecho a fondos de asistencia social. Las prestaciones se pagarán a través del seguro social obligatorio o de fondos públicos, sin que los empleadores sean responsables individualmente de los costos directos (véanse las excepciones en el párrafo 6.8 a) y b)). Los Estados con sistemas de seguridad social insuficientemente desarrollados pueden estar aún en cumplimiento si los pagos se efectúan a una tasa no inferior a la de enfermedad o incapacidad temporal; al presentar sus informes, esos Estados deben describir las medidas que están adoptando para aumentar progresivamente la tasa de prestaciones.

Artículos 8 y 9, “Protección del empleo y no discriminación”: Establecen que se garantiza a la mujer el derecho a volver al mismo puesto o a un puesto equivalente pagado a una tasa no inferior a su salario anterior a la licencia. La maternidad no debe constituir una fuente de discriminación en el empleo, incluyendo el acceso a los puestos de trabajo.

Artículo 10, “Madres lactantes”: Establece interrupciones pagadas o reducción de las horas de trabajo para la lactancia materna.

[Recomendación N°. 191, que acompaña a la C183](#)

Sabía usted que...



Como parte del proceso de presentación de informes sobre la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, los gobiernos de América Latina y el Caribe presentan informes sobre su situación actual y los planes previstos para cumplir con los objetivos de Beijing. La División de Asuntos de Género de la CEPAL recopila y analiza estos informes nacionales, que se pueden encontrar en el enlace que aparece a continuación. En ellos se puede encontrar información presentada por su gobierno sobre la conciliación entre el trabajo y la familia, las licencias de maternidad o paternidad remuneradas, los servicios de cuidado y muchas otras cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

<https://www.cepal.org/en/work-areas/gender-affairs/la-plataforma-accion-beijing-cumple-25-anos>

Destacados

Ítem 1: *Recomienda ampliar la licencia de maternidad a un mínimo de 18 semanas, con una extensión adicional para los nacimientos múltiples. Las mujeres deben tener derecho a elegir libremente cuándo tomar cualquier período no obligatorio de su licencia de maternidad.*

Ítem 10: *Especifica que las y los adoptantes deben tener acceso a los mismos sistemas de licencias, prestaciones y protección del empleo.*

Los siguientes países de las Américas y el Caribe han ratificado el Convenio No. 183 de la OIT: Belice, Cuba, República Dominicana y Perú.

Convenio N° 156 de la OIT – Trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

Destacados

Artículo 3: Establece la igualdad efectiva de oportunidades para que trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares (sin limitarse a los hijos dependientes) no experimenten conflictos entre su trabajo y sus responsabilidades familiares en la medida de lo posible.

Artículo 4: Establece el derecho a la libre elección del trabajo para trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, y a que se tengan en cuenta sus necesidades en las condiciones de contratación y en los sistemas de seguridad social.

Artículo 5: Establece que se deben adoptar medidas para satisfacer las necesidades de dichos trabajadores en la planeación comunitaria y en el desarrollo o promoción de servicios públicos o privados, incluyendo el cuidado de niñas y niños.

Artículo 6: Establece la responsabilidad de las autoridades y organismos pertinentes de fomentar la comprensión y la percepción pública de la importancia de la igualdad de oportunidades para trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.

Artículo 7: Establece que se debe ofrecer capacitación vocacional para permitir que estos trabajadores se integren y permanezcan integrados a la fuerza laboral, y que puedan reingresar después de una ausencia debido a sus responsabilidades familiares.

Recomendación N°. 165, que acompaña a la C156

Destacados

Ítem 8.2: *Especifica que las medidas especiales no son discriminatorias durante un período de transición que tiene por objeto garantizar los derechos a la no discriminación.*

Ítem 11b: *Especifica la necesidad de promover la educación que fomente el reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.*

Ítem 16: *Especifica que el estado civil u otras situaciones familiares no pueden ser motivo de rechazo o despido.*

Ítem 18: *Especifica que debe prestarse especial atención a la implementación de medidas para reducir progresivamente las horas diarias de trabajo y las horas extras, así como a la adopción de acuerdos de trabajo, períodos de descanso y vacaciones más flexibles.*



Ítem 22: Señala que cualquiera de los progenitores debería tener la posibilidad de obtener una licencia parental con protección del empleo después de la licencia de maternidad, y que esta licencia puede introducirse gradualmente.

Ítem 24: Especifica que las autoridades competentes deben realizar encuestas y recopilar información para determinar el alcance y la naturaleza apropiados de los servicios e instalaciones de guardería y para la familia, incluidas estadísticas adecuadas sobre el número de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares que ejercen o buscan empleo, y sobre el número y la edad de sus hijas e hijos.

Ítem 27: Especifica que las prestaciones de seguridad social, las exenciones tributarias u otras medidas apropiadas deben estar disponibles para las y los trabajadores con responsabilidades familiares.

Ítem 28: Especifica que durante la licencia parental las y los trabajadores pueden estar protegidos por el sistema de seguridad social.

Los siguientes países en las Américas y el Caribe han ratificado el Convenio No. 156 de la OIT: Argentina, Belice, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

[Convenio N° 189 de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores domésticos \(2011\)](#)

Artículo 14: Exige que trabajadoras y trabajadores domésticos puedan disfrutar de condiciones no menos favorables que las de otros tipos de trabajadores con respecto a las garantías de seguridad social, incluidas las relacionadas con la maternidad.

[Recomendación N° 201, que acompaña a la C189](#)

Destacados

Ítem 3c: Especifica que los Estados deben asegurar que las trabajadoras domésticas no estén obligadas a revelar su estado de embarazo o a someterse a pruebas de embarazo.

Ítem 25b,c: Especifica que el balance entre la vida laboral y la vida privada y la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares son necesidades que deben abordarse, y que deben tenerse en cuenta las preocupaciones y los derechos de las y los trabajadores domésticos relacionados con esas necesidades.

Los siguientes países de las Américas y el Caribe han ratificado el Convenio No. 189 de la OIT: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Granada, Guyana, Jamaica, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.



[Convención sobre los Derechos del Niño \(1990\)](#)



Artículo 3: Obliga a los Estados a garantizar a niñas y niños la protección y el cuidado necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de padres o de otras personas legalmente responsables de ellos y, con este fin, adoptar todas las medidas legislativas y administrativas apropiadas.

Artículo 7: Especifica que niñas y niños tienen derecho a conocer y a ser cuidados por sus padres.

Artículo 18: Exige que los Estados reconozcan que ambos padres o tutores legales tienen responsabilidad en la crianza y el

desarrollo de su hija o hijo. Además, exige a los Estados prestar el apoyo adecuado a los progenitores y tutores legales -y en particular a los que trabajan- para cumplir esas responsabilidades.

Todos los países de las Américas y el Caribe, salvo los Estados Unidos, han ratificado la Convención sobre los Derechos del Niño.

Agenda 2030

La licencia parental remunerada puede contribuir a varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Protege la salud y el bienestar de la mujer después del parto, mejora la salud infantil, ofrece seguridad de ingresos a las personas encargadas del cuidado y reconoce y valora el trabajo que hacen, y mantiene o refuerza el vínculo de la mujer con el mercado laboral.

ODS 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo



Meta 1.3

Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los más vulnerables.

ODS 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades

Meta 3.1

Para 2030, reducir la tasa mundial de mortalidad materna a menos de 70 por cada 100.000 nacidos vivos.



Meta 3.2

Para 2030, poner fin a las muertes evitables de recién nacidos y de niños menores de 5 años, logrando que todos los países intenten reducir la mortalidad neonatal al menos hasta 12 por cada 1.000 nacidos vivos, y la mortalidad de niños menores de 5 años al menos hasta 25 por cada 1.000 nacidos vivos.

ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas



Meta 5.4

Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos



Meta 8.5

De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

DATOS RÁPIDOS



45%
Mujeres en el mundo que están cubiertas por planes obligatorios de prestaciones pecuniarias en caso de maternidad*



90 MILLONES

Niñas y niños menores de un año que viven en países en los que los padres no gozan, por ley, de una licencia de paternidad remunerada (dos tercios de las niñas y niños menores de un año del mundo)*



12 billones de dólares

Monto que la participación igualitaria de la mujer en el mercado laboral añadiría a la economía mundial para 2025*

100%



Países de la región que regulan la protección a la maternidad, independientemente del estado de ratificación del C183



6.7%

Cantidad en la que los ingresos promedio de la madre aumentaron en Suecia por cada mes que el padre permaneció bajo licencia parental*



15

Países de las Américas y el Caribe que cumplen el número mínimo de semanas (14) de licencia de maternidad recomendado por la OIT*



18

Número de países de las Américas y el Caribe en los que las prestaciones por licencia de maternidad o parental son pagadas en un 100% por el gobierno



7

Países de las Américas y el Caribe que tienen alguna modalidad de licencia parental



Fuentes de datos específicos de cada país

Mujer, empresa y el derecho (Banco Mundial)

Recopilación de datos para comprender cómo el empleo y el espíritu empresarial de la mujer se ven afectados por la discriminación legal. Estructurado en torno a las decisiones económicas que las mujeres toman a lo largo de su vida laboral.

1. Visite: <https://wbi.worldbank.org>

2. Seleccione un país en el menú desplegable "Datos económicos" en la barra superior azul en la derecha.

3. Desplácese hacia abajo hasta el gráfico "Preguntas" en la parte inferior de la página y seleccione "Tener hijos" en la barra desplegable de temas para ver las categorías de información y leyes relevantes.

Observatorio de Igualdad de Género para América Latina y el Caribe (CEPAL)

Repositorio digital de instrumentos legislativos en la región relacionados con el cuidado, la organización social del cuidado y el derecho al cuidado.

1. Visite: <https://oig.cepal.org/en/laws/care-related-policies-laws>

2. Busque por país o palabra clave

INGREDIENTES CLAVE PARA LA ELABORACIÓN DE LEYES

La licencia parental está en la categoría de las **políticas favorables a la familia**, definidas por UNICEF como:

“[P]olíticas que ayudan a equilibrar y beneficiar tanto el trabajo como la vida familiar que suelen proveer tres tipos de recursos esenciales necesarios para los padres y cuidadores de niñas y niños pequeños: tiempo, finanzas y servicios. La inversión mutua de familias, empresas y el Estado en esta fase crítica de la vida humana establece los cimientos para el éxito de niñas y niños en la escuela, el éxito de los adultos en el trabajo, la capacidad de niñas y niños y familias para salir de la pobreza y la salud a lo largo la vida”.¹¹

En años recientes se han producido cambios positivos en el panorama jurídico y de políticas relativas a la licencia parental: se ha dejado de conceder exclusivamente la licencia de maternidad para pasar a un modelo de licencia parental compartida; y se han dejado de lado las nociones individuales de responsabilidad en el cuidado de hijas e hijos para pasar a modelos de corresponsabilidad. En ese contexto en evolución, una cuidadosa combinación de políticas que respondan a los contextos sociojurídicos locales puede ayudar a producir un sistema sólido que permita a mujeres y hombres tener éxito en su vida laboral y personal.

A continuación, se exponen consideraciones relevantes para el diseño o la evaluación de los marcos normativos en materia de licencia parental.

Licencia por adopción

En varios países, a los padres adoptivos se les concede el derecho a la licencia parental (si existe), pero también deberían tener derecho a la licencia de maternidad y paternidad o a un período de licencia especial con disposiciones específicas para la adopción. Los padres adoptivos en una pareja del mismo sexo o que son solteros también deben tener derecho a una garantía equitativa de licencia. Aunque muchas de las necesidades de niñas y niños recién adoptados coinciden con las de las y los hijos biológicos, las familias adoptivas pueden enfrentarse a circunstancias únicas relacionadas con la formación de nuevos vínculos o apegos saludables y estables desde el principio. La edad de la niña o niño adoptado también es relevante; aunque las necesidades de los bebés y de los adolescentes serán diferentes, ambos requerirán al principio un tiempo dedicado con sus nuevos padres.



Armonización jurídica en el Caribe



Las leyes relativas a la licencia parental en muchos de los países caribeños de habla inglesa se aprobaron durante la década del 70 y comparten muchas características similares, como sus definiciones y disposiciones. En muchos países, por ejemplo, las madres y sus familias pueden acceder tanto a las prestaciones como a los subsidios de maternidad. Las **prestaciones por maternidad** suelen reservarse a quienes han hecho alrededor de 50 cotizaciones a la seguridad social, y las prestaciones pagadas corresponden a un porcentaje de los ingresos anteriores de la trabajadora. **Los subsidios por maternidad** suelen ser pagos únicos que ayudan a las familias, aunque no estén cubiertas por el sistema de seguridad social.

Otra similitud en los marcos jurídicos en el Caribe anglófono es la definición de “**confinamiento**”, que hace referencia al “trabajo de parto que da lugar a una niña o niño vivo o el trabajo de parto después [24-28 semanas (dependiendo del país)] del embarazo que da lugar a una niña o niño vivo o muerto”. Esto protege a las mujeres que experimentan un mortinato de que se les revoque repentinamente los recursos.

Pagos por prestaciones



La prestación o prestaciones que se pagan a los progenitores mientras están de licencia pueden o no estar relacionadas con los ingresos. Algunos países pagan el 100% de los ingresos anteriores del trabajador hasta un límite máximo; otros no tienen ningún límite máximo; otros ofrecen pagos globales. Para estar en observancia con la C183, las prestaciones pecuniarias durante la licencia de maternidad deben ser por lo menos dos tercios del salario anterior de la trabajadora, o una cantidad comparable. En los casos en que las prestaciones obligatorias pagadas por el gobierno sean inferiores al salario de la empleada, los empleadores pueden optar por pagar la diferencia (pagos “complementarios”) o hacerlo en respuesta a las políticas de la empresa o a los convenios colectivos. La frecuencia y la accesibilidad del proceso de pago de las prestaciones son detalles adicionales importantes que deben considerarse en relación con las circunstancias de vida de todas y todos los beneficiarios probables y previstos de las prestaciones.

Crianza compartida



La crianza compartida implica paridad, o casi paridad, en los deberes y responsabilidades asumidos por dos personas adultas para criar a su hija(o) o hijas(os). La crianza compartida puede estar compuesta por: una madre y un padre, dos padres, dos madres, o cualquier otro padre y su pariente o pareja. Los copadres pueden o no residir en la misma casa, y pueden o no estar casados.

Licencia obligatoria

En algunos países existe un período de licencia obligatoria para las madres inmediatamente después del parto, que suele ser de seis semanas. Esto tiene por objeto evitar que las y los empleadores apresuren a las mujeres a volver al trabajo antes de que se hayan recuperado del parto. El cuerpo de la mujer tarda un promedio de seis semanas en volver a su funcionamiento fisiológico “normal” después del parto. Sin embargo, dado que las experiencias del embarazo y el posparto varían significativamente, se debe conceder a las mujeres la mayor flexibilidad posible en cuanto a la distribución de su licencia antes y después del parto.

Leyes destacadas



En 2010, la Ley Complementaria 591/10 de Brasil modificó la [Ley General de las PYMES \(Lei Geral da MPE, 2003\)](#) para crear el concepto jurídico de “microempresarios individuales”. Esto permite a las y los trabajadores acceder a las prestaciones de la seguridad social, incluyendo la licencia de maternidad remunerada, a través de un proceso de registro simplificado y después de hacer una sola contribución. Se estima que alrededor de 3 millones de trabajadoras y trabajadores se han formalizado de esta manera.

Fuente: ILC Working Paper 2014, International Labour Conference, 103rd Session, 2014, Report V(1), Transitioning from the informal to the formal economy. Fifth item on the agenda, International Labour Office (Geneva), 2013.



Corresponsabilidad



La corresponsabilidad es un marco normativo que hace hincapié en las contribuciones y prestaciones compartidas para el cuidado de niñas y niños por parte del Estado, las familias, las empresas y/o las comunidades - este último grupo incluye a sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones internacionales, redes informales y el sector sin fines de lucro. La corresponsabilidad parental es un término para describir las medidas destinadas a promover una mayor participación de los hombres en la crianza de hijas e hijos y las tareas familiares (es decir, la crianza compartida). Tanto la corresponsabilidad como la crianza compartida han entrado en el discurso jurídico de la región.

Desarrollo y supervivencia durante la primera infancia

La licencia parental es una inversión en las generaciones futuras. Proporcionar a padres y madres el tiempo y los recursos necesarios para cuidar de su hija o hijo es beneficioso para la salud y el bienestar de la o del infante y, en última instancia, para su capacidad de alcanzar su potencial en el futuro. Cuando cuentan con el apoyo de la licencia, las y los progenitores pueden satisfacer mejor la nutrición de la o del infante, su estimulación temprana y otras necesidades relativas a su la salud - incluyendo la inmunización - lo que contribuye a prevenir riesgos de salud costosos en el futuro¹². La licencia parental está incluso vinculada a la supervivencia infantil; las evidencias en países de todos los niveles de ingresos muestran que los períodos más largos de licencia de maternidad reducen las tasas de mortalidad infantil¹³.



Elegibilidad



Los requisitos para tener derecho a la licencia parental varían en función del plan de financiamiento utilizado para financiar el programa. A menudo, las y los trabajadores deben haber sido empleados a tiempo completo por el mismo empleador y haber estado cotizando a un plan de seguridad social durante un cierto período de tiempo - generalmente un año - para ser elegibles. Esto puede significar a veces que las y los trabajadores independientes o informales no tengan derecho a ningún tipo de licencia parental. En algunos países, también existe un límite en el número de hijas e hijos para los que se puede tomar una licencia con el mismo empleador. La eliminación de estos tipos de requisitos de elegibilidad creará una mayor equidad para los progenitores en el mundo laboral y, en general, beneficiará positivamente a trabajadoras y trabajadores de bajos ingresos. Otros requisitos de elegibilidad frecuentes son el certificado médico de embarazo y la fecha de parto, y la notificación por escrito de la fecha prevista para iniciar y finalizar la licencia.



Prórroga

La mayoría de los países prevén una prórroga de unas semanas de la licencia de maternidad en caso de complicaciones derivadas del embarazo o el parto, y si la niña o niño nace con una discapacidad o requiere atención hospitalaria durante un período prolongado. Muchos países también amplían el subsidio de la licencia de maternidad en caso de nacimientos múltiples (gemelos, trillizos, etc.).

Financiamiento de la licencia parental

Las prestaciones por concepto de licencia de maternidad, paternidad y parental se ofrecen a través de una de las siguientes modalidades:

- 1) Seguro social relacionado con el empleo (régimen contributivo)
- 2) Fondos públicos (impuestos generales)
- 3) Pago directo por parte del empleador
- 4) Una mezcla de las anteriores

La tercera opción -conocida como “responsabilidad de la o del empleador”- está en declive a nivel mundial, ya que la licencia parental se está reconociendo como una inversión social administrada por el Estado. Cuando la licencia parental se paga a través de algún tipo de fondo de seguro contributivo, por lo general se financia con las contribuciones de empleadores y empleados en forma de impuestos sobre los salarios. Cuando los empleadores pagan una parte o la totalidad de las prestaciones, es importante que paguen una cuota para todas y todos los empleados -no sólo para las mujeres- a fin de reducir los sesgos. Según la segunda opción arriba mencionada, las prestaciones podrían financiarse en cambio con los ingresos de la recaudación de impuestos generales, con los costos colectivizados.



Flexibilidad

La flexibilidad de la licencia parental puede tomar varias formas. En algunos países, la licencia puede tomarse a tiempo completo o a tiempo parcial, y en este último caso se permite trabajar simultáneamente a tiempo parcial. Otras posibilidades incluyen tomar la licencia en un bloque de tiempo continuo o en varios bloques más cortos, transferir los derechos de licencia a cuidadores que no son los progenitores, y que ambos padres tomen parte o la totalidad de su licencia al mismo tiempo. A veces la licencia puede tomarse por un período más corto con una tasa de prestaciones más alta o por un período más largo con una tasa más baja.



Duración de la licencia

Existe un consenso general en la comunidad internacional de profesionales en el sentido de que es deseable un mínimo de seis meses de licencia de maternidad remunerada. Cuando la licencia de maternidad es demasiado corta, las madres pueden sentirse poco dispuestas a volver al trabajo y terminan por abandonar el mercado laboral remunerado. También se recomienda que los gobiernos y las empresas proporcionen al menos nueve meses de licencias parentales combinadas (maternidad, paternidad, compartida), lo que equivaldría a un mínimo de tres meses de licencia parental (más allá de los seis meses de la licencia de maternidad) que pueden ser compartidos entre los dos progenitores.

Evaluación de los recursos

Estas evaluaciones se usan a menudo para determinar la elegibilidad de personas u hogares para planes de asistencia social específicos no contributivos. El objetivo es identificar el segmento de la población con un nivel de recursos inferior a un umbral definido de ingresos o bienes. Cuando van acompañados de planes de acción para la transformación de género, pueden ser instrumentos importantes para el alivio de la pobreza en países en desarrollo en los que gran parte de la población trabaja en el sector informal y no está cubierta por el seguro social.



Índice de aprovechamiento

El índice de aprovechamiento se refiere al porcentaje de personas o familias que tienen derecho a una licencia y la usan. El índice de aprovechamiento de la licencia parental depende en gran medida de sus condiciones (tasa de pago, duración de la licencia, flexibilidad, etc.). En los casos en que existe, el índice de aprovechamiento de la licencia de paternidad y parental entre los hombres es muy bajo en las Américas y el Caribe (y también a nivel mundial), especialmente si la licencia no es remunerada. El aumento del índice de aprovechamiento puede servir de indicador para evaluar el éxito de los programas existentes.

Transferibilidad



Si la licencia parental se concede como un derecho individual -en contraposición a un derecho familiar-, no puede transferirse. Sin embargo, a veces los sistemas de prestaciones son mixtos y una parte de la licencia parental compartida puede transferirse al otro progenitor. Si no se usa la parte no transferible de la licencia compartida, se pierde (principio de “usarla o perderla”). La posibilidad del fallecimiento de quien da a luz es otra consideración con respecto a la transferibilidad. En la región, las prestaciones que se deben a una mujer que muere en complicaciones relacionadas con el embarazo o el parto pueden, por lo general, transferirse al padre del infante o a otro cuidador designado.

Medidas de protección

Se debe garantizar a mujeres y hombres el derecho a volver a trabajar en el mismo puesto de trabajo o en uno equivalente, y a recibir una remuneración no inferior a la que ganaban antes de tomar la licencia. En los casos en que un trabajador o trabajadora presente una reclamación después de haber sido despedido o degradado como consecuencia de un embarazo o de su condición de progenitor, la carga de la prueba debe recaer en el empleador para demostrar lo contrario. Los despidos relacionados con la maternidad y la lactancia son frecuentes pero difíciles de probar. Además de violar los derechos de las trabajadoras, es probable que una licencia sin la suficiente protección laboral afecte el vínculo y el avance de la mujer en el mercado laboral remunerado.

El derecho a ser cuidado, el derecho a cuidar



La licencia parental es una medida que respalda el derecho de niñas y niños a ser cuidados y el derecho de los adultos a cuidarlos. Estos han sido concebidos como derechos universales. La legislación y las constituciones que consagran estos derechos han cobrado relevancia en América Latina, en particular a partir de la [Convención sobre los Derechos del Niño](#) que entró en vigor en 1990. Este enfoque basado en derechos también se consagra en los acuerdos regionales de las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. El derecho al cuidado y a ser cuidado es pertinente a la legislación laboral, así como a la legislación que regula los centros de cuidado y la interacción entre el trabajo remunerado de las personas y el cuidado de niñas y niños u otros familiares dependientes.

Leyes destacadas



En 2015, Uruguay aprobó la [Ley N° 19353](#), que representa un enfoque integrado, universal y basado en los derechos al cuidado. Reconoce explícitamente los derechos de los beneficiarios del cuidado a personas dependientes (incluyendo niñas y niños pequeños) y de los proveedores del cuidado. El principal motivo de esta ley fueron las encuestas nacionales sobre el uso del tiempo realizadas en 2007 y 2013, que mostraron que las mujeres dedicaban dos tercios de su semana al trabajo no remunerado y sólo un tercio al trabajo remunerado. En el caso de los hombres ocurría lo contrario. Gracias a estos datos, así como a la incansable labor de promoción de la sociedad civil y a una firme voluntad política, el cuidado se reconceptualizó como una cuestión colectiva. Estos esfuerzos culminaron con la creación del [Sistema Nacional de Cuidado Integral](#). Desde la creación de este sistema, que se basa en el modelo de corresponsabilidad, Uruguay ha ampliado los beneficios de la licencia parental. Entre ellos, se otorgó a madres y padres el derecho a trabajar a tiempo parcial hasta que el bebé cumpla seis meses.

Ver: Esquivel, Valeria, “The rights-based approach to care policies: Latin American experience,” *International Social Security Review*, Vol. 70, 2017.

Balance entre la vida laboral y la vida privada

El balance entre la vida laboral y la vida privada se refiere a un estado de equilibrio en el que las exigencias de la vida personal y familiar (privada) y la vida profesional están en armonía. A veces también se denomina “reconciliación” de la vida laboral, familiar y personal. Cuando el tiempo y los compromisos en cada una de estas esferas están alineados de manera saludable, el trabajo y la familia no están en conflicto, sino que se complementan y forman parte del crecimiento integral del ser humano. El balance entre la vida laboral y la vida privada se reconoce cada vez más como una prioridad política, ya que promueve la satisfacción, la motivación y la productividad de las y los trabajadores y reduce el riesgo de “desgaste” (agotamiento físico, mental y emocional causado por el estrés prolongado). Los instrumentos de apoyo necesarios para lograr este balance dependerán del sector o el tipo de trabajo. Los ejemplos podrían incluir soluciones basadas en tecnología o servicios públicos más accesibles. Para lograr los cambios culturales

que favorezcan el balance entre la vida laboral y la vida personal es fundamental que los empleadores promuevan y modelen prácticas y límites saludables.



Leyes destacadas



A partir de 2011, en Chile, los progenitores que trabajan tienen derecho a una licencia especial remunerada si su hija o hijo menor de un año está gravemente enfermo. Esta licencia está disponible para las madres y puede ser transferida a los padres. En caso de una enfermedad grave o un accidente que afecte a una niña o niño de entre uno y 18 años, la madre tiene derecho a un máximo de 10 días de licencia remunerada, con la misma opción de transferencia al padre. Una [guía legal](#) (llamada Ley fácil) en el sitio web de la biblioteca del parlamento explica en lenguaje sencillo las disposiciones para esta licencia establecida en las Leyes No. [21063](#) y [20585](#), así como la forma de acceder a los beneficios.

Otros tipos de licencias

Algunos países establecen otros tipos de licencias complementaria que pueden ayudar a las y los trabajadores en el período posparto y en las primeras etapas de la vida de sus hijas e hijos. Por ejemplo, una vez que los progenitores han regresado al trabajo, los bebés están al cuidado de otras personas que tal vez no puedan atenderlos mientras están enfermos. La licencia por enfermedad con goce de sueldo puede designarse específicamente para el cuidado del infante enfermo, permitiendo a los padres estar con su hija o hijo y recibir oportunamente atención médica, lo que puede acortar el tiempo de recuperación y facilita que los progenitores vuelvan al trabajo más pronto. Algunos países de la región también conceden licencias y prestaciones especiales en casos de aborto espontáneo después de una determinada etapa del embarazo o de un nacimiento de un mortinato.



BUENAS PRÁCTICAS

1. Hacer la licencia parental universal y financiada con fondos públicos, garantizando el mismo puesto de trabajo o uno equivalente al regresar al trabajo.

Incluso en países con derecho a la licencia parental, no todas las trabajadoras y trabajadores tendrán acceso a esta licencia. Según la OIT, sólo el 45% de todas las mujeres empleadas en el sector formal a nivel mundial tienen derecho a prestaciones pecuniarias en caso de embarazo¹⁴, toda vez que la normativa suele limitar la cobertura a quienes tienen un empleo formal. Las condiciones de calificación, como las cotizaciones mínimas a programas de seguridad social, también perjudican a las mujeres más que a los hombres, pues es más probable que las mujeres tengan antecedentes laborales discontinuos y/o que sean empleadas a tiempo parcial para equilibrar las responsabilidades de cuidado. Dada **la elevada tasa de empleo informal y precario en la región** -incluyendo el trabajo doméstico-, los esfuerzos deben centrarse en la cobertura universal. Las leyes y las políticas públicas también deben basarse en datos y proyecciones estadísticas exhaustivas y de alta calidad para garantizar que las disposiciones relativas a las licencias respondan a las características de la fuerza y el mercado laboral del país.

Los mecanismos de financiación pública (es decir, los modelos no contributivos financiados por los impuestos generales) son la opción más inclusiva para financiar la licencia parental. Cuando los empleadores son responsables del pago total o parcial de las prestaciones, existe un riesgo significativo de discriminación contra la mujer, ya que, en la actualidad, las mujeres son más propensas a tomar la licencia que los hombres. Esta discriminación puede ser sutil o incluso inconsciente por parte del empleador en razón a normas de género arraigadas, pero en última instancia puede generar mayor reticencia a contratar o ascender a las mujeres debido a los costos percibidos de una licencia de maternidad o a que se facilite de otro modo la capacidad de cumplir con las responsabilidades familiares. El riesgo de resultados discriminatorios es elevado para las mujeres en circunstancias laborales precarias en las que su **poder de negociación es limitado**.

Todas las políticas de licencia deben garantizar también la protección del empleo. En algunos países de las Américas y el Caribe, el despido

de las trabajadoras embarazadas o con licencia de maternidad no está prohibido por la ley. Lamentablemente, no es infrecuente que las mujeres sean despedidas de su trabajo por motivos relacionados directa o indirectamente con la maternidad. En las empresas, esto suele disfrazarse de “reestructuración”. Las mujeres deben contar con **protecciones y procedimientos de recurso** confiables frente a esta violación de sus derechos laborales.

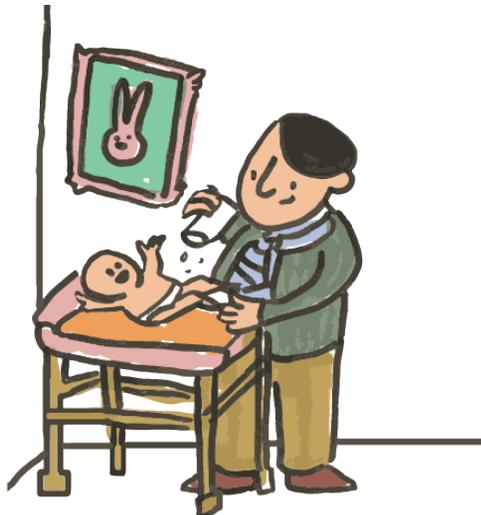


2. Incentivar a los padres para que tomen su máxima asignación de paternidad y/o licencia de paternidad.

Pocos países de la región han legislado la licencia de paternidad, pero entre los que lo hacen, los índices de aprovechamiento siguen siendo bajos. Los estudios a nivel mundial muestran que la licencia parental transferible termina siendo una licencia de maternidad, en lugar de ser compartida. Esto es especialmente cierto si la licencia no es remunerada o es remunerada a una tasa baja¹⁵. El índice de aprovechamiento de la licencia entre los hombres aumenta a medida que aumenta la compensación durante la licencia, y el pequeño porcentaje de hombres que toman la licencia de paternidad o parental tiende a ser de clases socioeconómicas más altas.

La corrección de este desequilibrio, creando condiciones de apoyo para que los hombres tomen la licencia de paternidad, promueve una división más equitativa de las responsabilidades familiares entre las parejas heterosexuales, fortalece las relaciones entre los padres y sus hijos y puede contribuir a lograr la igualdad de género y el empoderamiento económico de la mujer.

Como primera medida, es fundamental reformar los marcos legales en materia de licencia parental para que los hombres puedan hacer uso de estos beneficios. Por ejemplo, al garantizar la protección del puesto de trabajo de los hombres en licencia se



elimina un posible riesgo financiero que podría haber impedido que un padre tomara una licencia si su salario era más alto que el de su pareja.

Los datos de los países que han implementado la licencia pagada e **intransferible** (“**úsela o piérdala**”) para los padres demuestran que esta estructura de incentivos ha estimulado cambios positivos. La licencia intransferible tiene la historia más larga en los países escandinavos, y los índices de aprovechamiento crecieron exponencialmente después de su puesta en práctica¹⁶.

Las licencias de paternidad y las licencias intransferibles no deben reducir el tiempo designado a la licencia de maternidad. En su lugar, deberían ampliarse las licencias disponibles exclusivamente para los padres (al igual que la duración de la licencia de maternidad, si es insuficiente bajo estándares internacionales). Algunas empresas ofrecen voluntariamente una bonificación, una ampliación de los días de licencia u otros beneficios cuando los padres toman una determinada cantidad de licencia. Las campañas para hacer visibles estos beneficios pueden ser un poderoso instrumento para normalizar el uso por parte de los hombres de la totalidad de la licencia de paternidad y parental.

3. Promover las condiciones necesarias para que la lactancia sea una opción viable para las trabajadoras durante el tiempo que deseen.



Crear las circunstancias para una lactancia materna exitosa -durante y después de la licencia parental- es una responsabilidad compartida del sector público y/o privado, no una responsabilidad exclusiva de la mujer.

Leyes destacadas



En 2019, el gobierno canadiense estableció una prestación parental compartida de cinco semanas de duración, disponible para las familias que reúnan los requisitos para recibir los subsidios del seguro de empleo. Como prestación bajo el modelo de “úselo o piérdalo”, estas semanas se reservan para el progenitor que no ha dado a luz, y su objetivo es alentar a los padres a dedicar más tiempo al cuidado de su recién nacido, permitiendo a las madres reincorporarse antes a la fuerza laboral. Esta prestación está disponible durante un máximo de ocho semanas para las familias que han optado por la opción de la licencia parental ampliada (18 en lugar de 12 meses, con una tasa de pago reducida). La prestación parental compartida federal se inspira en la experiencia de la provincia canadiense de Quebec, que tiene su propio programa de licencia parental desde 2006. Quebec ofrece a los padres cinco semanas, cubiertas al 70% de sus ingresos (o tres semanas al 75%). Los índices de aprovechamiento de la licencia aumentaron de manera constante después de la introducción del programa; en 2017, el 81% de las parejas de Quebec tomaron la licencia, en comparación con el 12% en el resto del país.

Fuente de los datos: Statistics Canada, “Employment Insurance Coverage Survey, 2017,” 2018, p. 5. Disponible en: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/daily-quotidien/181115/dq181115a-eng.pdf?st=RB8xi46l>

La OMS recomienda dos años de lactancia, con **lactancia exclusiva** durante los primeros seis meses de vida del bebé¹⁷. Esto puede que no sea posible o deseable para todas las madres y sus bebés; sin embargo, entre las razones más citadas por las que las mujeres dejan de amamantar antes de la cantidad de tiempo recomendada está el regreso temprano al trabajo, y no la falta de suministro de leche o la falta de interés en la lactancia¹⁸. **Si las condiciones son favorables, la lactancia materna es compatible con el trabajo a tiempo completo**, y puede aumentar las tasas de lactancia exclusiva entre quienes la eligen y pueden hacerlo.

Al regresar al trabajo, las madres pueden encontrarse con un entorno poco acogedor para continuar la lactancia, ya sea por el escrutinio de sus decisiones o por la falta de instalaciones adecuadas y del apoyo logístico necesario para extraer y almacenar la leche materna. En el caso de las madres lactantes, las políticas que garantizan descansos remunerados para la lactancia materna a lo largo del día pueden hacer que la transición de reincorporación al trabajo sea menos problemática después de la licencia parental y permitir que seguir amamantando siga siendo una verdadera opción. Las políticas deben estar respaldadas por una legislación sólida y por programas de educación para los empleadores y todas y todos los empleados, lo que promoverá una mayor aceptación cultural de la lactancia materna.

El apoyo a la lactancia materna puede generar mayor satisfacción laboral y la retención de empleadas valiosas. También es sensato desde el punto de vista comercial. Por ejemplo, el apoyo a la lactancia también puede hacer que los lugares de trabajo sean más atractivos para potenciales empleadas. A largo plazo **puede reducir gastos médicos**. Dado que la lactancia aumenta la inmunidad de los bebés a las enfermedades (que se propagan fácilmente en guarderías), las condiciones favorables pueden reducir la necesidad de que los progenitores tomen permisos en el trabajo.



4. Usar un lenguaje que incluya todas las identidades de género y las experiencias de la parentalidad.



Las familias y sus experiencias de parentalidad son diversas, y la legislación debería reflejar la inclusión de las personas LGBTQI con el fin de defender los derechos de esta comunidad y los principios de no discriminación. Una atención cuidadosa a la terminología no sólo en los marcos jurídicos sino también en el discurso cotidiano puede ayudar a transformar las actitudes y promover inclusión.

Es importante no hacer suposiciones o inferir expectativas en torno a las identidades o relaciones de género y las estructuras familiares. Por ejemplo, la pareja que da a luz puede no identificarse como mujer o como la única madre del bebé. Algunas familias no tienen madres. Los hombres en relaciones del mismo sexo - ya sean casados o parejas de hecho - también requieren acceso igualitario a la licencia parental si tienen hijos.

Por lo tanto, los términos binarios y heteronormativos excluyen a algunos copadres y/o comadres. Las alternativas a mujer/madre y hombre/padre incluyen: progenitor encinta y en parto o progenitor gestante, y compañera(o) de parto.

Considere la posibilidad de diseñar políticas de licencia que sean neutrales en cuanto al género, pero con disposiciones adecuadas para el progenitor que da a luz y que requiere protecciones únicas en relación con su vida laboral, incluyendo licencias adicionales antes e inmediatamente después del parto. **Las políticas de licencia neutrales en cuanto al género** funcionan a partir de reconocer que todas las trabajadoras y trabajadores pueden tener responsabilidades reproductivas y de cuidado, no sólo las madres biológicas.

5. Liderar con el ejemplo, mostrando que los parlamentos son lugares de trabajo y que las y los parlamentarios también son progenitores.



Teniendo en cuenta los efectos de la licencia parental en el logro de la igualdad de género, los parlamentos tienen el mandato de poner en práctica la corresponsabilidad. Para las y los parlamentarios, se trata tanto de satisfacer las necesidades del electorado como de ejercer control político al cumplimiento por parte del gobierno de las convenciones regionales e internacionales. Por ello, el fortalecimiento de la legislación sobre la licencia parental es parte integral de la ecuación. Las y los parlamentarios también pueden desempeñar un importante papel **modelando buenas prácticas**.

Cuando las y los parlamentarios tienen derecho a las mismas prestaciones laborales que los demás padres (y hacen uso de ellas), se refuerzan los derechos asociados a la parentalidad, así como el valor del balance entre la vida laboral y la vida privada. En Canadá, se aprobó una moción por la que las y los parlamentarios, tienen derecho a 12 meses de licencia parental plenamente remunerada¹⁹. En sus políticas internas, los parlamentos y los gobiernos también pueden marcar el **camino ampliando las disposiciones legales**. En la Argentina, el Estado aplicó una serie de reformas en 2007 y 2008 para las y los funcionarios públicos. Las reformas incluyeron la ampliación del acceso a guarderías infantiles a hombres viudos, separados o divorciados que tienen la custodia y residen con sus hijos. También introdujeron la licencia de paternidad más allá del tiempo mínimo exigido por la ley; una licencia para el cuidado de una niña o niño enfermo o lastimado (u otro familiar); y de cuatro a seis días de licencia personal por año²⁰.

Las acciones individuales, especialmente de figuras de alto perfil, pueden ayudar a **reconfigurar las expectativas culturales en torno a la parentalidad y el balance entre el trabajo y la vida privada**, incluso en el mundo de la política. En sus oficinas, las y los parlamentarios pueden abogar por el balance entre la vida laboral y la vida privada para las y los empleados, tengan o no hijos. De la misma manera que es importante garantizar que no haya prejuicios contra las y los empleados que son progenitores, las y los empleados sin hijos no deben afrontar la presión de asumir proyectos adicionales o trabajar más horas que sus colegas que sí tienen responsabilidades en el cuidado de niñas y niños. Algunas buenas prácticas que las y los parlamentarios han compartido a este respecto incluyen trabajar desde el hogar cuando es necesario hacerlo temprano en la mañana para evitar que las y los empleados se sientan obligados a llegar igualmente temprano a la oficina, fomentando el pleno uso del tiempo de vacaciones y reafirmando que trabajar constantemente en horarios prolongados que pongan en peligro la salud no es parte de “las reglas de juego”. Estas prácticas pueden contribuir a establecer culturas laborales en las que se normalice y respete el tiempo dedicado al cuidado de niñas y niños o a asuntos personales.

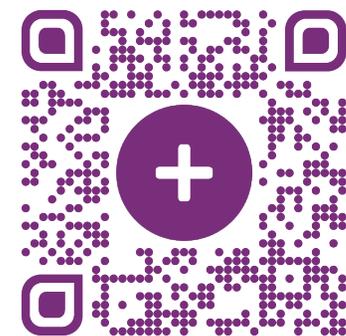


MARCOS NACIONALES

En el sitio web de ParlAmericas se puede consultar un cuadro comparativo completo sobre la legislación en materia de licencia parental. Para acceder directamente a la tabla, use la cámara de su teléfono para escanear el código QR.

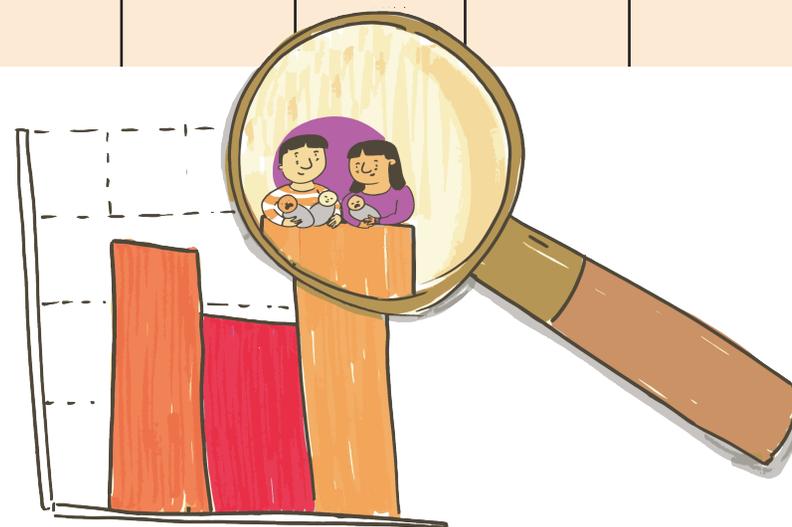


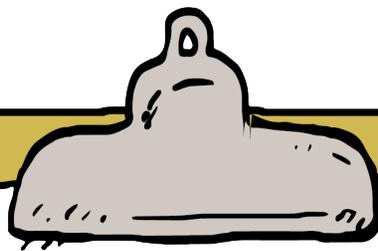
El cuadro contiene detalles actualizados sobre las leyes que regulan la licencia de maternidad, paternidad y parental para cada uno de los 35 parlamentos miembro de ParlAmericas. Se incluyen enlaces al texto de la(s) ley(es) para cada una de estas categorías de licencias. Se incluyen detalles sobre el derecho a la licencia y el cálculo de las prestaciones (por ejemplo, la duración y el cálculo de los pagos), junto con el artículo correspondiente en la ley. También se enumeran las leyes sobre la protección del empleo de los progenitores, junto con otras características distintivas de la licencia parental del país y lecturas de interés.



PAÍS	LICENCIA DE MATERNIDAD	LICENCIA DE PATERNIDAD	LICENCIA PARENTAL	PROTECCIÓN LABORAL	PAÍS	LICENCIA DE MATERNIDAD	LICENCIA DE PATERNIDAD	LICENCIA PARENTAL	PROTECCIÓN LABORAL
Antigua y Barbuda	●				Colombia	●	●		●
Argentina	●	●		●	Costa Rica	●			●
Bahamas	●		●	●	Cuba	●	●	●	●
Barbados	●			●	Dominica	●			●
Belice	●			●	República Dominicana	●	●		●
Bolivia	●	●		●	Ecuador	●	●	●	●
Brasil	●	●		●	El Salvador	●	●		●
Canadá	●		●	●	Granada	●			●
Chile	●	●	●	●	Guatemala	●	●		●

PAÍS	LICENCIA DE MATERNIDAD	LICENCIA DE PATERNIDAD	LICENCIA PARENTAL	PROTECCIÓN LABORAL	PAÍS	LICENCIA DE MATERNIDAD	LICENCIA DE PATERNIDAD	LICENCIA PARENTAL	PROTECCIÓN LABORAL
Guyana	●			●	San Cristóbal y Nieves	●			●
Haití	●	●		●	Santa Lucía	●			●
Honduras	●			●	San Vicente y las Granadinas	●			●
Jamaica	●			●	Surinam	●	●		●
México	●	●		●	Trinidad y Tobago	●			●
Nicaragua	●	●		●	Estados Unidos				
Panamá	●	●		●	Uruguay	●	●	●	●
Paraguay	●	●		●	Venezuela	●	●		●
Perú	●	●		●					





PREGUNTAS PARA EL MONITOREO Y EL CONTROL POLÍTICO

En su país...

- ¿Cómo interactúa la legislación relativa a la licencia parental con otras leyes laborales o de igualdad de género? ¿Existen vacíos que deban llenarse?
- ¿El gobierno divulga ampliamente los derechos y las opciones relacionadas con la licencia parental? ¿Las y los trabajadores conocen bien sus derechos y responsabilidades?
- ¿La complejidad de los procesos administrativos limita el acceso a la licencia parental? ¿Podrían simplificarse esos procesos?
- ¿Las mujeres con trabajos de baja remuneración, a tiempo parcial y/o temporales tienen derecho a vacaciones con goce de sueldo? ¿Qué pasa con las y los migrantes? ¿Trabajadoras y trabajadores agrícolas? ¿Trabajadoras y trabajadores independientes o propietarios de pequeñas empresas? ¿Trabajadoras y trabajadores domésticos? ¿Estudiantes?
- Si existe la licencia de paternidad y/o la licencia parental, ¿qué muestran los datos? ¿Los padres están haciendo uso de ella? ¿Por qué o por qué no?
- ¿Se recopilan actualmente datos desagregados sobre los índices de aprovechamiento de las y los empleados del sector público y del sector privado? ¿Se usan estos datos para identificar los obstáculos y dónde se necesitan recursos complementarios y educación?
- ¿Qué organizaciones de la sociedad civil promueven este tema a nivel local? ¿Qué conocimientos, datos, análisis o nuevas perspectivas pueden aportar?
- En la práctica, ¿pueden las familias permitirse tomar la licencia a la que tienen derecho?
- ¿Coincide el final de la licencia parental con el inicio del período de inscripción de bebés en guarderías asequibles, o son las familias las que intentan llenar el vacío? (Es decir, ¿deben los progenitores encontrar una guardería alternativa hasta que su bebé cumpla el requisito de edad para la mayoría de las guarderías?)
- En los regímenes contributivos, ¿cómo son las prestaciones por licencia para las y los trabajadores con diferentes niveles de cotización?
- ¿Experimentan las mujeres discriminación laboral después de tomar la licencia de maternidad a pesar de las leyes que lo prohíben? ¿Qué ocurre con los padres después de tomar la licencia de paternidad y/o parental?
- ¿Qué apoyos adicionales se ofrecen a través de los lugares de trabajo? ¿Algunos de los principales empleadores ofrecen voluntariamente beneficios adicionales a los progenitores que podrían servir de insumo para las lecciones aprendidas?
- Los convenios colectivos, ¿reemplazan o amplían las disposiciones legales sobre las políticas de licencia para los progenitores?
- ¿En qué medida los beneficios financieros influyen en las decisiones de los progenitores sobre la duración de la licencia que tomarán?
- ¿Qué porcentaje de las nuevas madres son solteras? ¿Las disposiciones relativas a las licencias les proporcionan suficiente apoyo?
- ¿Las mujeres embarazadas - o que pueden quedar embarazadas - son consideradas para el empleo en igualdad de condiciones con otras mujeres y hombres? ¿Se permite a los empleadores preguntar a una aspirante a un puesto de trabajo sobre su intención de tener hijos? ¿Ocurre en la práctica?
- ¿Cómo se acumulan las pensiones durante los períodos de licencia parental?

CAMBIANDO LA CONVERSACIÓN

“Con licencias generosas, las mujeres sólo querrán quedarse en casa indefinidamente.”



Los estudios han demostrado que las mujeres que tienen acceso a una licencia remunerada tienen más probabilidades de volver a trabajar después. Por ejemplo, la tasa de abandono de Google por parte de madres primerizas disminuyó en un 50% después de que la licencia de maternidad remunerada se extendiera de 12 a 18 semanas²¹. En otro estudio se comprobó que las mujeres que aprovechaban la política de licencia familiar remunerada de su estado no sólo tenían más probabilidades de trabajar en el año siguiente al nacimiento de su hija o hijo, sino que

también tenían un 39% menos de probabilidades de recibir asistencia pública²².

La capacidad de las mujeres para tomar una licencia y volver a sus puestos de trabajo, en lugar de tener que abandonar el mercado laboral para convertirse en madres, reduce los costos de contratación y capacitación de los empleadores y contribuye a que las mujeres sigan participando en la fuerza de trabajo. Además, contrariamente a los estereotipos que presentan a las madres primerizas en el ámbito laboral como distraídas, menos comprometidas o que requieren acomodos inconvenientes, la evidencia demuestra que **la maternidad es, de hecho, una fortaleza en el trabajo**. Se ha comprobado que las madres primerizas que regresan al trabajo son más productivas en menos tiempo que sus colegas hombres²³. Las madres suelen dar “síes” más comprometidos y son expertas en habilidades como la gestión del tiempo y de las personas, la

organización y la resolución creativa de problemas (aunque esto no suele traducirse en una mejor remuneración)²⁴.

Por supuesto, no todas las madres están ansiosas por volver a trabajar después del nacimiento de su hija o hijo. Algunas pueden decidir no hacerlo. Pero las **políticas que amplían las opciones**, y no las reducen, beneficiarán en última instancia a individuos, familias, empleadores y a la economía en general.



“La maternidad es una elección personal. El Estado no debe asumir los costos”.



Los apoyos sociales como la licencia parental remunerada son **inversiones del Estado en las generaciones actuales y futuras**. La licencia parental ayuda a garantizar que todos los individuos tengan la posibilidad de elegir ser progenitores, si así lo desean, y de continuar trabajando. La implementación de políticas que fomenten la corresponsabilidad indica el reconocimiento de la parentalidad como un asunto de interés social, y de cómo el apoyo a las familias en sus responsabilidades de cuidado amplía las opciones para todos los individuos.

Además, la licencia de maternidad no es un lujo ni unas vacaciones para una madre primeriza; **la licencia parental es una necesidad para facilitar la recuperación, el cuidado, el vínculo afectivo y la buena salud de los progenitores y sus hijos e hijas**. La concesión de la licencia parental por el Estado significa que será accesible a todas las personas, en lugar de a las

que trabajan para determinadas empresas que han implementado voluntariamente esas prestaciones, o a las que pueden permitirse tomar tiempo libre del trabajo para tener una familia. Sin este acceso, las personas (especialmente las mujeres) pueden tener que hacer frente a una presión financiera que las lleve a buscar acuerdos laborales menos seguros, pero más flexibles o a abandonar por completo el mundo laboral. Por consiguiente, las políticas de licencia parental crean **beneficios más amplios para la economía** al retener a los miembros productivos de la sociedad en la fuerza de trabajo y contribuir al alivio de la pobreza.

“Los padres no necesitan licencia; no son los que dan a luz o amamantan.”

Las progenitores que dan a luz tienen necesidades biológicas relacionadas con la recuperación física del embarazo y el parto que requieren una licencia posparto. Esta licencia no debe acortarse para dar lugar a la introducción de la licencia de paternidad o parental. Sin embargo, tampoco debería traducirse en que las mujeres sean los únicos padres encargados del cuidado de las y los niños, que es otro propósito fundamental de la licencia. Esto impediría el cuidado de niñas y niños a dos padres hombres.

Todas y todos los copadres merecen el tiempo y el apoyo adecuados para crear un vínculo con sus hijas e hijos y **establecer un papel activo en su cuidado**. Las niñas y niños también deben tener derecho de acceder a sus padres y pueden beneficiarse de la participación equitativa en la crianza. Las evidencias demuestran que tomar una licencia de paternidad aumenta la participación del padre en la vida de sus hijos durante los años venideros y beneficia tanto a la salud infantil como a la materna. Las investigaciones también demuestran que cuanto más tiempo de licencia se toman los padres, más cambios experimentan en la amígdala cerebral y otros sistemas de procesamiento emocional, lo que los hace más aptos para la crianza²⁵.



Los bajos índices de aprovechamiento de la licencia de paternidad y parental entre hombres no significan que estas disposiciones no sean necesarias. Sin embargo, sí demuestran la necesidad de reconceptualizar las políticas en contextos culturales específicos a fin de fomentar su mayor uso. Las normas de género relacionadas con el cuidado de hijas e hijos y el trabajo remunerado pueden influir en la forma en que los padres dividen sus responsabilidades y en la forma en que esto se percibe en la sociedad. Los padres pueden experimentar serias consecuencias por tomar una licencia, entre ellas el **estigma y las pérdidas económicas**. Del mismo modo, las madres que regresan a un empleo remunerado poco después de dar a luz también pueden enfrentar conflictos o sentimientos de culpa. Es esencial desmontar estos estereotipos para que en las parejas heterosexuales la madre no sea la madre por defecto y se vea al padre como apenas un apoyo.

“Nuestro gobierno no puede costear la licencia parental remunerada”.

La licencia parental remunerada y otras políticas favorables a la familia son inversiones con **beneficios generalizados que superan con creces los costos asociados**. La licencia parental remunerada promueve el empoderamiento de la mujer, el desarrollo de la primera infancia y unas relaciones de género más equitativas en los hogares, y ayuda a reducir las costosas consecuencias que tiene para los gobiernos la desigualdad de género y la pobreza. Las evidencias demuestran además que esas políticas impulsan el crecimiento económico. En los países nórdicos, por ejemplo, la introducción de políticas como la licencia parental remunerada y los consiguientes aumentos del empleo y los ingresos de las mujeres han impulsado el crecimiento del PIB per cápita entre un 10 y un 20 por ciento²⁶.

Las empresas también se benefician de la concesión de una licencia parental remunerada. Las políticas favorables a la familia respaldan los **aumentos en la productividad, la reducción del ausentismo y el crecimiento de los ingresos de las empresas**. Las políticas de licencia parental permiten a las y los

trabajadores, especialmente a las madres, avanzar en sus carreras. Aumentan la moral, el rendimiento, el compromiso y la salud de las y los empleados. Dichas políticas también hacen que las empresas sean más atractivas para potenciales candidatos con talento, lo que a su vez mejora la imagen de la marca, los procesos de selección y la competitividad.

En tiempos de crisis económica, a veces se presiona a las y los políticos para que implementen medidas de austeridad que recorten los programas sociales. Esto, sin embargo, puede exacerbar las desigualdades de género y revertir los logros del desarrollo. Por el contrario, la introducción de **medidas fiscales contracíclicas** - incluyendo el aumento del gasto público en programas sociales como la licencia parental remunerada - puede ayudar a disminuir los impactos de las recesiones, estimular el crecimiento y apoyar a la fuerza de trabajo en circunstancias económicas difíciles. Dado que es más probable que las mujeres destinen sus ingresos hacia las y los niños (por ejemplo, invirtiendo en su salud y educación), las políticas de licencia de maternidad también tienen efectos positivos que se replican.

“Las familias son más unidas en nuestro país. Las abuelas y abuelos están felices de ayudar con la crianza de las y los niños, permitiendo a las mujeres regresar al trabajo.”

En todas las culturas, abuelas y abuelos tienden a ser entusiastas a la hora de participar en la vida de sus nietas y nietos, y en la región, de hecho, proporcionan un cuidado infantil sustancial. Esto puede brindar un apoyo fundamental a las familias y tener un efecto positivo en la permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, muchas familias se verían desfavorecidas si se diera por sentado que contar con las y los abuelos - u otros parientes - para que proporcionen cuidado infantil constante es una alternativa a la implementación de la licencia parental remunerada o de políticas de cuidado complementario.

El uso de diferentes **arreglos familiares informales** para el cuidado de niñas y niños se ve influido por una combinación de preferencias y relaciones de los progenitores, entornos y tradiciones socioculturales y, lo que es más importante, la situación económica de la familia. Los arreglos para el cuidado a cargo de abuelos son mucho más comunes en las familias de bajos ingresos. Si este apoyo no estuviera disponible o se complicara por la distancia, razones de salud u otras responsabilidades de los abuelos (incluidos los trabajos propios), entonces estas familias se quedarían sin una red de apoyo confiable.



Una consideración adicional apunta a si todas y todos los abuelos participan actualmente en el cuidado primario de niñas y niños porque lo desean o por necesidad. Si la licencia parental remunerada fuera una opción viable y pudiera ir acompañada de **servicios de guardería de alta calidad y asequibles**, abuelas y abuelos tal vez preferirían asumir menos responsabilidades en la crianza. Otra distinción importante es que suelen ser las abuelas maternas, y no los abuelos, quienes asumen estas obligaciones. Esto podría sugerir que el cuidado se lleva a cabo como una continuación de las normas que dictan que el trabajo de cuidado es responsabilidad de la mujer. Abuelas y abuelos no deben estar obligados a asumir el cuidado primario de menores, y el hecho de no querer hacerlo no los convierte en “malos” abuelos.

Finalmente, y lo más importante, muchos padres también están entusiasmados por estar con su recién nacido durante los primeros meses críticos. La licencia parental remunerada facilita la capacidad de los padres para estar presentes durante este tiempo.

Leyes destacadas



En El Salvador, un programa llamado “La Alianza para la Familia” fue adoptado durante la recesión de principios de la década de 2000. Su objetivo era ampliar la protección social desde una perspectiva de igualdad de género y prevenir el deterioro de las condiciones de vida de las mujeres y sus familias durante y después de la recesión. Entre sus componentes estaba el pago del 100% de los salarios durante la licencia de maternidad para las madres trabajadoras inscritas en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Fuente: Espino, Alma, [“Gender Dimensions of the Global Economic and Financial Crisis in Central America and the Dominican Republic.”](#) *Feminist Economics*, Vol. 19 Issue 3, 2013.

REFERENCIAS



¹ UN Women and Ibero-American General Secretariat, *Analysis of Discriminatory Legislation in Latin America and the Caribbean on the Autonomy and Economic Empowerment of Women*, 2018. https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2018/10/eng%20with%20edits_unwomen_discrimination_english%203%20unw%20ej.pdf?la=es&vs=1004&la=es&vs=1004

² Budig, Michelle J., "The Fatherhood Bonus and the Motherhood Penalty: Parenthood and the Gender Gap in Pay," *Third Way*, 2014. <https://www.thirdway.org/report/the-fatherhood-bonus-and-the-motherhood-penalty-parenthood-and-the-gender-gap-in-pay>

³ UN Women, *Progress of the World's Women 2019-2020. Families in a Changing World*, 2019. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/progress-of-the-worlds-women-2019-2020-en.pdf?la=en&vs=3512>

⁴ UN Women and World Bank, forthcoming. Cited in: *Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*, 2018, p. 77. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-en.pdf?la=en&vs=4332>

⁵ Van der Gaag, N.; B. Heilman; T. Gupta; C. Nembhard; and G. Barker, *State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care*, Washington, DC: Promundo-US, 2019, p. 9, 89. https://s30818.pcdn.co/wp-content/uploads/2019/05/BLS19063_PRO_SOWF_REPORT_015.pdf

⁶ International Labour Organization. *World Social Protection Report: 2017-2019: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals*. Geneva, ILO, 2019, p. 27. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf

⁷ McKinsey Global Institute, *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth*, 2015. https://www.mckinsey.com/~/_/media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/How%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/MGI%20Power%20of%20parity_Full%20report_September%202015.ashx

⁸ UNICEF, "2 in 3 infants live in countries where dads are not entitled to a single day of paid paternity leave," Press Release, June 13, 2018. <https://www.unicef.org/press-releases/2-3-infants-live-countries-where-dads-are-not-entitled-single-day-paid-paternity>

⁹ Johansson, Elly-Ann, "The effect of own and spousal parental leave on earnings," *Institute for Labour Market Policy Evaluation Working Paper*, 2010. <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2010/wp10-4-The-effect-of-own-and-spousal-parental-leave-on-earnings.pdf>

¹⁰ Belize, Brazil, Canada, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Panama, Paraguay, Peru, Suriname, Trinidad and Tobago, Uruguay, Venezuela

¹¹ UNICEF, "Family-Friendly Policies: Redesigning the Workplace of the Future. A Policy Brief," 2019, p. 1. <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-2019.pdf>

¹² Ibid.



¹³ Nandi, Arijit, et. al., "Increased Duration of Paid Maternity Leave Lowers Infant Mortality in Low- and Middle-Income Countries: A Quasi-Experimental Study," *PLoS Medicine*, Vol. 13, No. 3, 2016. <https://journals.plos.org/plosmedicine/article?id=10.1371/journal.pmed.1001985>.

¹⁴ International Labour Organization. *World Social Protection Report: 2017-2019: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals*. Geneva, ILO, 2019, p.27.

¹⁵ Mercer, *2018 Global Parental Leave Report*, 2018. <https://www.mercer.com/our-thinking/want-to-improve-gender-equality-at-work-help-men-take-parental-leave.html>

¹⁶ "Dads in Sweden took more paternity leave than ever in 2017," *The Local*, January 17, 2018. <https://www.thelocal.se/20180117/dads-in-sweden-took-more-paternity-leave-in-2017>. Organisation for Economic Co-operation and

Development (OECD), "Parental leave: Where are the fathers?" Policy Brief, March 2016. <http://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>

¹⁷ World Health Organization, *Exclusive Breastfeeding for Six Months Best for Babies Everywhere*, Geneva, January 15, 2011. www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding_20110115/en/>.

¹⁸ Brand, Elizabeth et. al., "Factors Related to Breastfeeding Discontinuation Between Hospital Discharge and 2 Weeks Postpartum," *Journal of Perinatal Education*, Vol. 20, No. 1, 2011. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3209743/>. Ogbuanu, Chinelo, et. al. "The Effect of Maternity Leave Length and Time of Return to Work on Breastfeeding," *Pediatrics*, Vol. 127, No. 6, 2011. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3387873/>.

¹⁹ Aiello, Rachel, "House Approves year-long, fully paid parental leave from the Commons for MPs," *CTV News*, June 12, 2019. <https://www.ctvnews.ca/politics/house-approves-year-long-fully-paid-parental-leave-from-the-commons-for-mps-1.4463452>

²⁰ Lupica, Carina, *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*, ILO Consultancy Document, 2010. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/td_corresponsa.pdf

²¹ Wojcicki, Susan, "Closing the Tech Industry Gender Gap," *Huffpost*, January 27, 2016. https://www.huffpost.com/entry/tech-industry-gender-gap_b_9089472?1453912334=&guccounter=1

²² Houser, Linda and Thomas L. Vartanian, "Pay Matters: The Positive Economic Impacts of Paid Family Leave for Families, Businesses and the Public," A Report of the Center for Women and Work, January 2012. https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/images/CWW_Paid_Leave_Brief_Jan_2012_0.pdf

²³ Salas, L. M. (2019), "¿Cómo ajustar el mercado laboral al auge de alternativas de trabajo no tradicional?," *Foco Económico*, May 21, 2019. <https://focoeconomico.org/2019/05/21/como-ajustar-el-mercado-laboral-al-auge-de-alternativas-de-trabajo-no-tradicional/>. Krampf, Matthias, Heinrich W. Ursprung and Christian Zimmermann, "Parenthood and Productivity of Highly Skilled Labor: Evidence from the Groves of Academe," Federal Reserve Bank of St. Louis Working Paper, January 2014. <https://s3.amazonaws.com/real.stlouisfed.org/wp/2014/2014-001.pdf>

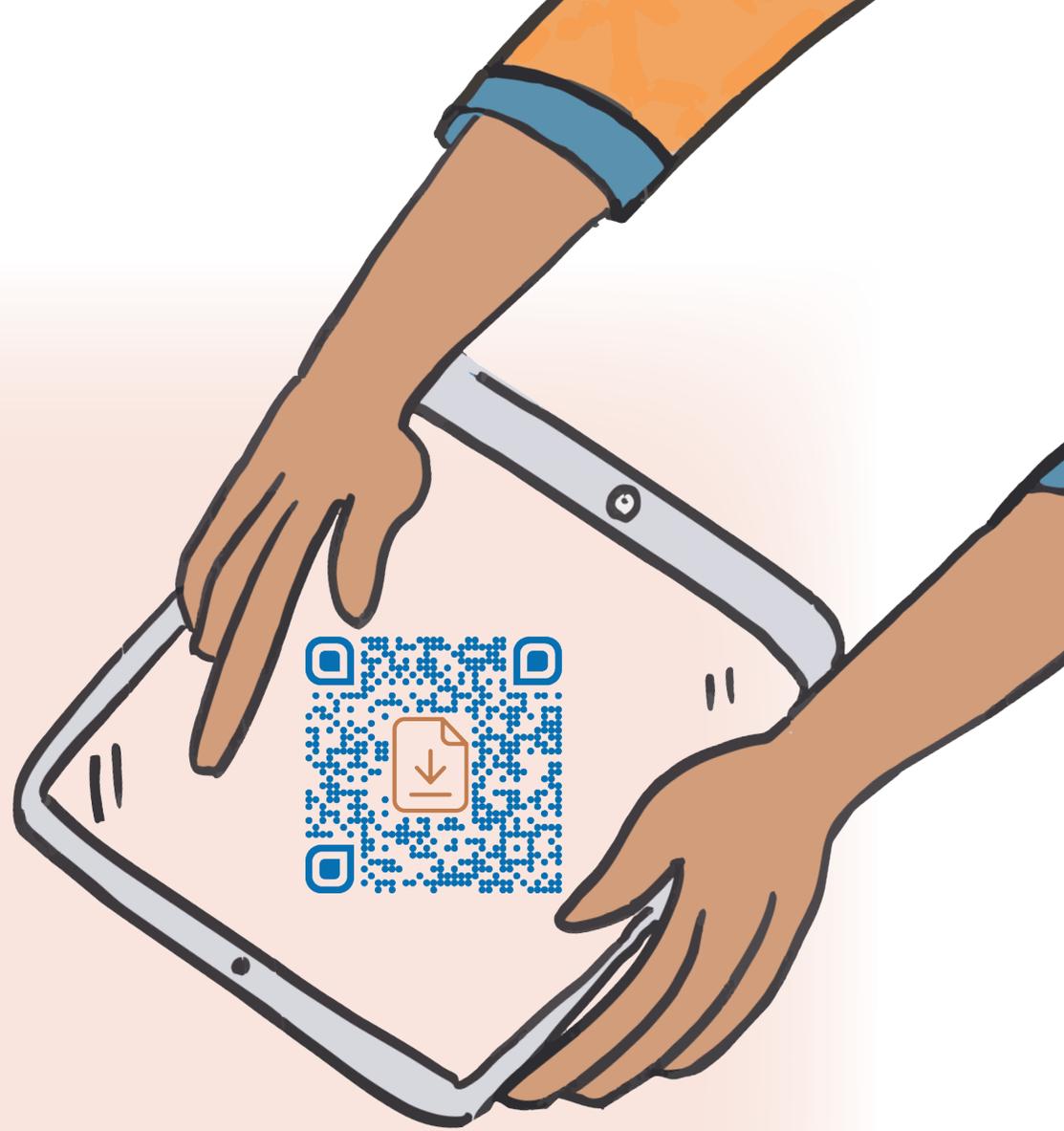


²⁴ Quart, Alissa, "The Motherhood Advantage," *Slate*, June 26, 2018. <https://slate.com/human-interest/2018/06/the-motherhood-advantage-the-evidence-suggests-that-becoming-a-mother-makes-women-better-not-worse-at-work.html>.

²⁵ Feldman, Ruth. Cited in Thompson, Dennis, "Dad's Brain Becomes More 'Maternal' When He's Primary Caregiver: Study," *HealthDay*, 2014. <https://consumer.healthday.com/caregiving-information-6/infant-and-child-care-health-news-410/dad-s-brain-becomes-more-maternal-when-he-s-primary-caregiver-study-688176.html>. Abraham, Eyal, et. al., "Father's brain is sensitive to childcare experiences," *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, Vol. 111, No. 27, 2014. <https://www.pnas.org/content/pnas/111/27/9792.full.pdf>.

²⁶ OECD, *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*, OECD Publishing, Paris, 2018. https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/is-the-last-mile-the-longest-economic-gains-from-gender-equality-in-nordic-countries_9789264300040-en#page1





Secretaría Internacional de ParlAmericas

703-155 Queen St., Ottawa, Ontario, K1P 6L1 Canadá

Teléfono: + 1 (613) 947-8999

www.parlamericas.org | info@parlamericas.org

