

## La plataforma por las licencias parentales de la Campaña MenCare

### 10 maneras para dejar atrás la desigualdad de género y dar a nuestros niños/as el cuidado cotidiano que necesitan\*

Creemos que la verdadera igualdad entre hombres y mujeres no se alcanzará hasta que los hombres asuman el 50 por ciento del cuidado y del trabajo doméstico necesarios para sostener la vida. Las políticas públicas relacionadas a la licencia parental de ambos padres –licencias pagadas y no transferibles– han ido ganando mayor atención mundial en los últimos años y por una buena razón: han demostrado ser una de las políticas más eficaces para fomentar que los hombres asuman el cuidado y, por lo tanto, para promover una mayor igualdad en el hogar, en el lugar de trabajo, y la sociedad en su conjunto. Sobre todo cuando la licencia es parte de una estrategia mayor para redistribuir el trabajo de cuidado. Sin embargo, mientras que la licencia de maternidad se ofrece ahora en casi todos los países, los nuevos padres pueden obtener permisos de paternidad solo en 92 países, y en la mitad de estos dicha licencia es menor a tres semanas.

Ahora es el momento ideal para garantizar el derecho de todos y todas de poder atender y cuidar a sus hijos, hijas y familias. El permiso de paternidad para los nuevos papás –cuando está respaldado por la ley en conjunto con la licencia para las madres– tiene el poder de contribuir de manera significativa al reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado y por tanto ayudar a transformar las desigualdades profundamente arraigadas entre hombres y mujeres en nuestra sociedad. Estas políticas públicas pueden ser un mecanismo eficaz para cambiar las dinámicas de género relacionadas a los cuidados en casa y elevar el nivel de la prestación de

\*El presente documento es una traducción, con ligeras adaptaciones, de un texto aparecido en la web de la **Campaña MenCare** presentando su plataforma por las licencias parentales. El texto fue producido por MenCare, mientras que esta traducción fue realizada por **ALIADOS / hombres por la igualdad de género**, organización socia de MenCare en Perú. La versión original en inglés está disponible aquí: [www.men-care.org/parental-leave](http://www.men-care.org/parental-leave)

cuidados cotidianos a niños y niñas de manera más amplia.

Además, la licencia de paternidad puede promover la igualdad de remuneración y el avance de las mujeres en la fuerza laboral, así como una mayor participación y vinculación de los hombres con el hogar. Otro beneficio indirecto es que puede mejorar el clima laboral y la productividad de los empleados así como reducir la rotación. Finalmente permite a los gobiernos enviar una señal clara de que todos los padres son importantes en la vida de sus hijos y hijas.

## **Por ello, la Campaña Global MenCare hace un llamado a los gobiernos y los/las empleadores/as a adoptar políticas de licencia parental que sean:**

### **1. Iguales para mujeres y hombres:**

La licencia debe estar garantizada para las mujeres y los hombres en igual cantidad de días. Cualquier cosa menor a ello puede contribuir a reforzar la desigualdad de género, perpetuar un salario más bajo para las mujeres, e inhibir su desarrollo profesional en relación con el de los hombres. Además la desigualdad en la licencia refuerza una situación que priva a los hombres de la oportunidad de ser cuidadores.

### **2. No transferibles entre los padres:**

Las licencias parentales se deben entender y otorgar como derechos individuales -designado para cada padre-. Pero la licencia debe ser ofrecida siguiendo la lógica de "úsala o piérdela". Esto ayuda a fomentar una participación en el cuidado tanto de las mamás como de los papás y es compatible con una diversidad de estructuras familiares.

### **3. Pagadas de acuerdo al salario de cada padre:**

Para apoyar a los nuevos padres y sus familias; y, en particular, para aumentar la solicitud de la licencia por parte de los hombres, estas deben ser pagadas de manera adecuada, e idealmente pagados en su totalidad a través de prestaciones de seguridad social. Cuando no se paga la licencia (ya sea para las madres o padres) muchas personas simplemente no pueden permitirse el lujo de tomarla. En los países que no cuentan con sistemas de seguridad social se deben explorar e implementar otras opciones de financiación pública.

### **4. Adecuadas en duración para cada padre, con un mínimo de 16 semanas para cada uno/a:**

Estamos de acuerdo con la recomendación de 16 semanas establecida por la Unión Europea como la duración mínima del permiso necesario para apoyar adecuadamente a los padres en su papel de cuidadores/as y en el desarrollo de patrones duraderos relacionados con la igualdad en la prestación de cuidados a los/las niñas/os.

### **5. Ofrecidas con protección del puesto de trabajo:**

Nadie debería ser forzado/a a dejar su trabajo, o sufrir discriminación vía menor remuneración o

impedir un ascenso, por tomar una licencia para cuidar a sus hijas/os.

## **6. Alentadas e incentivadas:**

Incluso si existe una política de licencias, si los empleadores, los compañeros y la sociedad en general desalientan su uso, los hombres (y muchas mujeres) no las tomarán. Los empleadores y los gobiernos deben garantizar que las mujeres y los hombres sientan apoyo al tomar las licencias ya existentes.

## **7. Inclusivas para trabajadores de todo tipo:**

Las políticas públicas relacionadas a las licencias parentales a menudo son diseñadas para trabajadoras/es dentro del mercado formal de trabajo y a tiempo completo. Pero tanto las licencias como otras políticas de apoyo también deberían estar disponibles para otros tipos de trabajadores/as, incluidos los que trabajan a tiempo parcial, estacionalmente, a corto plazo, o en virtud de contratos.

## **8. En conjunto con un sistema educativo y de salud públicos y de calidad durante la primera infancia, así como con otras políticas que aseguran la equidad en todos los cuidados infantiles, sobre todo en contextos de bajos ingresos:**

Las licencias pagadas y equitativas deben combinarse con el acceso total a servicios públicos de calidad en salud y educación durante la primera infancia para todos/as los niños y niñas, así como con otras medidas para aliviar la carga de desigualdad en el cuidado infantil que soportan las mujeres y para cambiar las normas sociales en torno a la prestación de cuidados que sustentan dicha desigualdad.

## **9. Provista a diversos/as cuidadores/as:**

Las licencias debe ser otorgadas a todos los/las cuidadores/as, incluidas las parejas del mismo sexo, parejas heterosexuales, padres adoptivos, padres solteros, padres de niños/as con discapacidades, etc.

## **10. Consagrada y fortalecida en la legislación nacional y en los convenios internacionales:**

La otorgación de la licencia no es un asunto que deba ser dejado para resolverse entre los empleadores y los individuos; sino que debería ser regulada por el Estado. Por lo tanto debe estar incluida dentro de las prestaciones y beneficios laborales existentes o nuevos con respaldo de la normatividad internacional.

## **¿Quiénes se benefician cuando los hombres toman las licencias de paternidad?**

Las licencias paternales ayudan a promover la igualdad de género, la justicia social y el bienestar de las mujeres, niños y hombres; generando beneficios para:

## Las mujeres:

Cuando los hombres toman la licencia de paternidad ayudan a las mujeres a mantener sus empleos y mejorar sus posibilidades y perspectivas en el mercado laboral; disminuyendo su carga doméstica y mejorando su salud y bienestar.

## Los niños:

A nivel mundial, una cantidad abrumadora de evidencia confirma que la participación comprometida y constante de los hombres en la vida de sus hijos/as tiene efectos positivos a corto, mediano y largo plazo para ellas/os.

## Los hombres:

Aquellos que están involucrados en la vida y cuidado de sus hijos/as tienen expectativas de vida más largas y saludables. Experimentan una mejor salud mental, mejores relaciones con las personas y mayor satisfacción personal.

## Los/las empleadores/as:

La licencia pagada se muestra cada vez más como algo positivo para los negocios ya que mejora la retención de los empleados, el clima laboral y la productividad; reduciendo el ausentismo y la rotación, así como los costos relacionados a la formación de personal nuevo.

## Las sociedades:

La licencia paternal tiene beneficios a todos los niveles de la sociedad, contribuyendo al reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado; así como a la transformación de las desigualdades sociales profundamente arraigadas entre hombres y mujeres.

Haga click en el siguiente vínculo para leer el documento completo de la Plataforma por las licencias parentales de la Campaña MenCare (disponible en inglés):

[www.men-care.org/parental-leave](http://www.men-care.org/parental-leave)

Plataforma de:

Men Care

Adaptación y  
traducción de:



hombres por la igualdad de género