

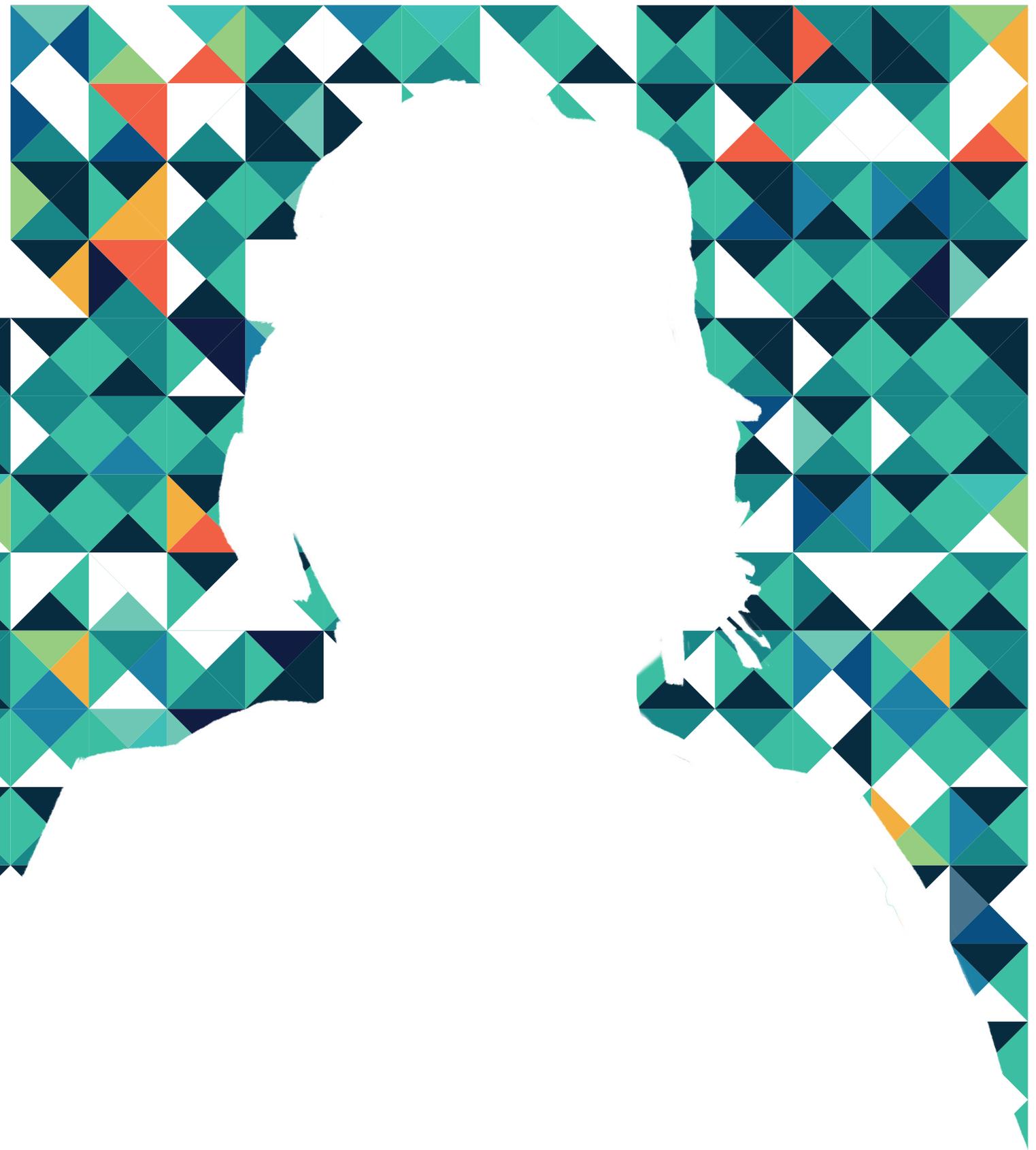
LICENCIA DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD EN EL PERÚ

APROXIMACIÓN DESDE LOS PRINCIPIOS DEL
FAMILY IMPACT ANALYSIS Y EL ENFOQUE DE GENERO

Palabras clave: Licencia por maternidad, licencia por paternidad, políticas públicas, enfoque de género, family impact analysis, parental leave

En el Perú, las madres gestantes y padres de recién nacidos cuentan con el derecho a las licencias por maternidad y paternidad respectivamente. Las primeras cuentan con 98 días de descanso pre y post natal. Mientras tanto, los padres gozan de un derecho de cuatro días de descanso. A través de la revisión de fuentes secundarias, el presente ensayo tuvo como objetivo analizar las políticas de licencia por maternidad y paternidad desde los cinco principios para la evaluación de las políticas desde el enfoque de familias (Bogensneider & Little, 2012), así como desde el enfoque de género (Butler y Fraser, 2000). Con ello, se busca comprender en qué medida dichas políticas son efectivas en la búsqueda de igualdad de oportunidades y equidad de género, de manera que la presente contribuya con argumentos para la construcción de políticas que permitan alcanzar la igualdad de género.

 Micaela Giesecke • micaela.giesecke@gmail.com



INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, se han evidenciado cambios en las estructuras y dinámicas familiares. Según Giddens (2014), ambos elementos sirven para definir a las familias, pues la diversidad en la composición de las mismas no se da abasto para caracterizarlas a nivel conceptual. Por otro lado, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática, el 60% de hogares peruanos se compone por un padre, una madre y uno o más hijos. De estos, el 28,1% de parejas están casadas y el 24,4% conviven. Mientras tanto, el 26,5% está compuesto por familias con un padre o madre soltera (INEI 2014). Este contexto de diversidad en las estructuras familiares, el Estado peruano provee a madres y padres el descanso por maternidad y paternidad respectivamente, tanto en el sector público como en el privado.

Sin embargo, ¿las políticas orientadas al bienestar integral de los individuos

que conforman las familias cumplen con el objetivo de proveer el objetivo de contribuir en su bienestar? ¿Cuáles son los alcances y limitaciones de aquellas que responden al descanso por paternidad y maternidad, en el contexto de búsqueda por la reducción de las inequidades de género? ¿En qué medida es efectiva, dada la complejidad y necesidades diversas que presentan las familias peruanas? En este ensayo se analiza la política de licencia por paternidad y maternidad empleando los cinco principios para la evaluación de las políticas desde el enfoque de familias (Bogensneider & Little, 2012) y el enfoque de género (Butler y Fraser, 2000). Se plantea la hipótesis de que las leyes por maternidad y paternidad presentan limitaciones para responder a los principios para la evaluación de las políticas desde el enfoque de familia y de género, debido a la diversidad de familias peruanas, culturas y condiciones laborales.

1 <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1995/trabajo/338.htm>

LICENCIAS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD EN EL PERÚ

En primer lugar, corresponde describir las características de las políticas a ser analizadas. Se trata de la Ley 26644 que precisa el goce del derecho de descanso pre y post natal de la trabajadora gestante (El Congreso, 2016)¹, y la ley 29409 que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada (El congreso, 2009). Como se puede ver, no es una política única dirigida al integrante de la familia encargado/a del cuidado del recién nacido, sino que está dividida en descanso por maternidad y por paternidad; es decir, es de carácter mandatorio para ambos y debe ser pagada por el centro de trabajo, ya sea en el sector público o en el privado. En ambos casos, el centro de trabajo debe garantizarles seguridad laboral a sus trabajadores pues tomar el descanso por paternidad y maternidad no debería ser motivo de despido o sanción.

La primera otorga a la mujer la posibilidad de tomar 49 días de descanso previos al parto y 49 días posteriores al mismo; es decir, un total de 98 días que podrían también acumularse a la parte posterior. Con esta ley se busca evitar daños a la madre en el trabajo previo al parto, así como promover la recuperación de la madre luego del mismo. A su vez, se espera que tenga impactos positivos en el bienestar del niño. De acuerdo con la Organización Internacional del trabajo (ILO), “la madre debe notificar a la compañía que dará a luz dos meses antes del día del parto. La ley dará 90 días de descanso pagado, 45 antes del día del nacimiento y 45 después” (2002). Cabe señalar que el Perú se adscribe a lo sugerido en ILO 183, donde se proponen 98 días de descanso por maternidad para velar tanto por el bienestar de la madre como por el del recién nacido. De otro lado, la licencia por paternidad permite a los hombres gozar de cuatro días de descanso pagados luego del parto de la madre. Para hacerse efectivo, el padre debe notificar cuándo tomará la licencia con 15 días de anticipación, aproximadamente. Sin embargo, no indicarla no le quita el derecho de descanso a los padres. Esta ley también promueve el vínculo entre padre e hijo (Lupica 2016). Además, supone el apoyo a la madre en el periodo post parto.

ANÁLISIS DE IMPACTO DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO Y FAMILIA

Ahora bien, en esta sección se presenta el análisis de estas políticas desde los cinco principios desarrollados en Estados Unidos por la Coalition of Family Organizations para evaluar las políticas y prácticas desde un enfoque de familia (Bogensneider & Little, 2012). Se empleará el enfoque de género en tanto “Es un principio básico de estructuración de la economía política” (Butler y Fraser 2000: 40), pues en base a este se estructura la división entre trabajo productivo y reproductivo, doméstico, no asalariado y asignado a las mujeres (Butler y Fraser, 2000). Supone, además, la división en el trabajo asalariado entre cargos industriales y profesionales mejor pagados, ocupados por hombres, y aquellos de cuello rosa y servicio doméstico, ocupadas por mujeres principalmente y con una remuneración inferior. Como se puede ver, “esta estructura conforma el género como un tipo de diferenciación económico – política dotada de algunas características de la clase” (Butler y Fraser 2000: 41). Implica, además, la diferenciación en la valoración cultural de los sexos y el género, pues se da a partir de la construcción legitimada de normas que privilegian aspectos asociados a la masculinidad, mientras que se desvaloriza lo femenino. Se trata del sexismo cultural (Butler y

Fraser 2000: 41). El uso de dichas herramientas responde al objetivo de analizar la efectividad de las políticas en una realidad cambiante y con necesidades diversas en materia de familia y género.

Ahora bien, el primer principio, responsabilidad familiar, sugiere que las políticas y los programas deben apoyar y potenciar las funciones que las familias desempeñan para la sociedad sin dejar de lado las funciones familiares: formación de la familia, relaciones de pareja, sostén económico, cuidado y crianza de los hijos (Bogenschneider & Little, 2012: 10). Podría decirse que la política satisface este objetivo en cierta medida pues, por un lado, permite a ambos padres desarrollarse en las funciones de cuidadores y fortalecer el vínculo con el recién nacido, mientras siguen percibiendo ingresos sin no perder sus puestos de trabajo. Sin embargo, los cuatro días de licencia que recibe el padre se cuentan como días calendario. Por ende, si coinciden con feriados o fines de semana, se reducirían a un día o dos de descanso efectivos. En ese sentido, encontramos que la política no logra facilitar a los hombres involucrarse en el ámbito reproductivo, de cuidado del hogar y de los integrantes de la familia. De otro lado, la madre se ve obligada a tomar 98 días de licencia por maternidad que, si bien le permiten descansar y generar un vínculo con el hijo, se ve limitada de retomar sus labores profesionales y continuar ejerciendo su profesión, cosa que podría ser beneficiosa para quienes así lo precisen.

La ley 29409 (El congreso 2009) tiene la intención de promover el compromiso de las madres con la

crianza y el cuidado de los niños durante la etapa más temprana de sus vidas y es precisamente ahí, en la ausencia de una política que se extienda también a la necesidad de involucrar a los padres en dicha función. Esta ley presenta vacíos. El padre solo tendrá cuatro días para quedarse en casa y brindarle a la madre el apoyo que necesita después de dar a luz y generar el lazo con el hijo, pero no intenta promover una paternidad afectiva y responsable. La falta de libertad en la toma de decisión tiene que ver directamente con una visión del Estado poco dialogante con la diversificación de roles de género. Como sugirió Boesten (2013), estas políticas reflejan una perspectiva que no es amigable ni con la familia ni con las mujeres. Además, se ha demostrado que el mayor involucramiento de los padres en el desarrollo de los niños desde temprana edad, se traduce en mejores outcomes en la escuela y en el comportamiento (Cole, 2015). Por lo tanto, la ley también presenta limitaciones en el desarrollo del fortalecimiento del capital humano de la población.

El segundo principio, estabilidad familiar, tiene como objetivo alentar y reforzar la estabilidad de la familia, ya sea que esté compuesta por una pareja de esposos o convivientes o por padres solteros, a través del fortalecimiento del compromiso de los integrantes con la misma. Con las licencias por paternidad y maternidad, el Estado interviene en los arreglos familiares para proteger a la madre de potenciales daños durante la etapa previa o post parto, así también, promueve el vínculo temprano de los padres con el recién nacido. En el caso del padre, este cuenta con cuatro días para dar sostén a la madre en su recuperación y vincularse con el niño. Sin embargo, ¿es este tiempo suficiente para fortalecer los vínculos familiares? Especialmente cuando se busca cambiar las mentalidades, prácticas y actitudes en cuanto al desempeño de roles para alcanzar la equidad de género. Consideramos que la política falla en la intención de lograr estos objetivos: supone un apoyo en casos de nacimiento o adopción; no obstante, no brinda apoyo a padres no residenciales o divorciados, sino que tienen que convivir o ser el cónyuge real de la madre.



Esta política debe cumplir el tercer principio, relaciones familiares, el cual reconoce la fuerza y la persistencia de los lazos familiares y busca crear y mantener relaciones fuertes conyugales, matrimoniales y parentales (Bogenschneider & Little, 2012: 11). En países de América del Sur, más del 50% por ciento de los niños cohabita con otros adultos además de sus padres (Child Trends, 2013: 11), lo que refleja la predominancia de la familia extendida en la región. En ese sentido, se encontraron limitaciones en el reconocimiento de otros integrantes de la familia como una red de soporte en el cuidado y la crianza de los hijos. La licencia por maternidad, al ser de carácter mandatorio, limita a aquellas mujeres que podrían reinsertarse en su centro de trabajo y satisfacer la necesidad de realizarse en dicho ámbito en un periodo de tiempo inferior a 98 días, siempre que el centro de trabajo respete en efecto la decisión de la madre. La autonomía en la toma de decisión entre tomar la licencia o volver al centro de trabajo podría producir mejoras en el estado de ánimo, reducción del estrés y un mejor clima en el ámbito familiar. Los padres, por su parte, no disponen más que de cuatro días de licencia, hecho que evidencia la poca importancia que se le otorga al involucramiento de los hombres en la crianza de los hijos y la división equitativa de las tareas de cuidado con la madre.

Lo anterior refuerza la estructura económica, política y cultural que perpetua las desigualdades de género en tanto las mujeres se ven

2 http://www.minsa.gob.pe/portada/Especiales/2015/lactancia/norma/LEY_29409_permiso%20paternidad.pdf

PDF

3 Nos referiremos a cuidador como aquella persona que puede cumplir el rol de cuidado, independientemente de si tiene algún vínculo de sangre o legal con el o la hija.

4 Traducción propia.



condicionadas a permanecer en el ámbito privado y encargarse de las actividades reproductivas. Esto se evidencia en cuestiones como la carga desigual en el uso del tiempo, pues, en el Perú, las mujeres trabajan 24 horas más que los hombres en actividades domésticas, como el mantenimiento de la casa y el cuidado de los niños (MIMDES, 2011). Por ello, es preciso que la licencia por paternidad permita a los hombres verse más comprometidos y abordar nuevas masculinidades. Esto implica una contribución en la búsqueda de relaciones de género equitativas, así como en generar un mayor involucramiento de los padres con los hijos. Se debe tomar en cuenta que se ha evidenciado que quienes generan un vínculo con el recién nacido durante sus dos primeras semanas de vida son más propensos a participar en el cuidado de niños en los primeros de su desarrollo. Además, los niños

con padres altamente involucrados en su crianza obtienen mejores resultados en pruebas cognitivas (Cole, 2015).

La diversidad familiar es el cuarto principio. Según este, se debe reconocer y respetar la diversidad familiar y no discriminar ni penalizarlas en función de variables como el origen cultural, racial o étnico; la situación económica; estructura familiar; ubicación geográfica; entre otros (Bogenschneider & Little, 2012: 11). Una de las limitaciones en este ámbito es que, pese a que ambas licencias son universales y de carácter mandatorio para el sector público y privado, no serán beneficiarias de aquellas familias con trabajadores en el sector laboral informal. Esto es problemático si consideramos que, en el Perú, el 73,2% del empleo es informal, 95,8% en el área rural y 65,9% en el área urbana (INEI, 2016). Detrás de ello, se encuentran distintas lógicas de organización familiar para continuar trabajando para percibir ingresos y, al mismo tiempo, llevar a cabo las tareas de cuidado del hogar y de los hijos.

Por ende, es preciso que la política comprenda y abarque la diversidad cultural del país. En ese sentido, se debe tomar en cuenta la importancia cultural de la familia extendida que, como se vio anteriormente, representa a más de la mitad de los hogares en Perú y juega un rol de soporte en las familias para el cuidado de los hijos. Además, la política no es de género neutral. Aunque el matrimonio homosexual no es legal en Perú, ni tampoco la adopción por parte de parejas homosexuales, se pueden encontrar familias con esa estructura.

Finalmente, de acuerdo con el principio de compromiso familiar, esta política debe tener como objetivo fomentar la asociación entre profesionales y familias, a fin de preservar la dignidad familiar y respetar la autonomía familiar (Bogenschneider & Little, 2012: 12). Como se vio anteriormente, las licencias por maternidad y paternidad proporcionan a las familias recursos financieros y seguridad laboral en el sector formal, pero dejan de lado al 74,3% (INEI, 2016) de la población que forma parte del sector informal. Además, limita a las familias ante la posibilidad de negociar con otro integrante de la familia el rol de cuidado por periodos de

tiempo que podrían ser aprovechados por alguno de los progenitores para desempeñarse en otras actividades. Como se vio previamente, en América del Sur, este tercer cuidador (además de la madre y el padre) podría ser un miembro de la familia extensa, algún vecino o amigo de confianza.

Las licencias por maternidad y paternidad en el Perú presentan limitaciones respecto a los principios del family impact análisis y el enfoque de género. Si bien buscan promover el vínculo entre el recién nacido y sus padres, no logran involucrar al padre de manera efectiva, pues se le otorgan cuatro días de descanso, tiempo insuficiente para promover el desarrollo de una paternidad afectiva y responsable. En ese sentido, la madre queda a cargo de distintas responsabilidades en el hogar, sin posibilidad a negociar con el padre la ejecución de las tareas de reproducción y cuidado. Se ha evidenciado, además, la carencia que tiene al estar orientada al sector formal de la PEA, que representa a menos del 30% de la misma a nivel nacional, y con mayores impactos en zonas rurales del país (INEI, 2016). La política de descanso por paternidad y maternidad no abarca la diversidad del país en términos de condiciones laborales y para el cuidado. En ese sentido, tampoco protegerá a las familias homoparentales. Así, por ejemplo, en el caso de una pareja de mujeres lesbianas, solo de haber una madre gestante, está sería beneficiaria de la licencia por maternidad, mas no su pareja. La falta de reconocimiento de mujeres y hombres homosexuales devienen en ofensas de carácter económico y “cobran forma material en las instituciones y en las prácticas sociales, en la acción social y en el hábito encarnado y, por supuesto, en los aparatos ideológicos del Estado” (Butler y Fraser 2000).

APROXIMACIONES FINALES

A lo largo de la presente se realizó un análisis de la política como una potencial herramienta para alcanzar una situación de mayor igualdad de género, donde todas las partes de la familia se involucren en las tareas de cuidado. Sin embargo, se ha evidenciado que respaldan solo a la población perteneciente al sector laboral formal, desde un enfoque que no consigue integrar a la familia a una situación de igualdad de oportunidades en materia de género, orientación sexual ni diversidad de origen, pues se basa y sostiene las estructuras familiares biparentales y heterosexuales.

Comprender la complejidad, diversidad de orígenes, características del trabajo en el que se desempeñan los integrantes de las familias, así como las estructuras y dinámicas de las mismas, sería un gran paso para re-pensar y re-plantear la manera en la que se busca reconocimiento y distribución de derechos a nivel material y simbólico de las familias peruanas. Esto, a su vez, tendrá implicancias en la cultura y las prácticas sociales, de manera tal que pueda llegar a funcionar como una herramienta para reducir la brecha de género en diversos ámbitos. Además, se ha demostrado que una mayor participación en la crianza de los hijos por parte del padre, así como por parte de la madre, será beneficiosa para el desarrollo de los niños. Las leyes de licencia por paternidad y maternidad presentan desafíos que deben ser enfrentados si se espera que sean universales y representen un medio para transformar las normas y valores de la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

Boesten, Jelke (2013). "The State and violence against women in Perú: Intersecting inequalities and patriarchal rule". Oxford Journal, Social Politics. Vol. 0. No. 0.

Bogenschneider & Little (2012). "The family impact handbook: How to view policy & practice through the family impact lens".

Butler, J y Fraser, N. (2000). "¿Reconocimiento o redistribución? Un debate entre marxismo y feminismo". Madrid: Traficantes de sueños.

Child Trends (2013). World Family Map. "Mapping family change and child well-being outcomes".

Cole, Diane (2015). New dads in Togo are guaranteed something that U.S. dads aren't. Wisconsin National Public radio.

<http://www.npr.org/sections/oatsandsoda/2015/03/14/392632777/new-dads-in-togo-are-guaranteed-something-that-u-s-dads-arent>

Giddens, Anthony (2014). Sociología. Madrid: Alianza editorial.

Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2014). "11 de julio, día mundial de la población". Lima.

Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2014). Producción y empleo informal en el Perú: Cuenta satélite de la economía informal 2007-2012. http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1154/index.html

Instituto Nacional de Estadística e Informática -INEI (2015). Perú: Estimaciones y proyecciones de población urbana y rural por sexo y edades quinquenales, según departamento, 2000-2015.

<http://proyectos.inei.gob.pe/web/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0844/index.htm>

Lupica, C. (2016). Paternity and Parental Leave in Latin America and the Caribbean. Essential Tools to Promote Greater Participation of Fathers in the Care of Children. *Masculinities & Social Change*, 5(3), 295-320.

<http://dx.doi.org/10.17583/mcs.2016.2083>

Sara-Lafosse, Violeta (2012). "Hacia la equidad de género y la democratización de la familia". *Cambios sociales en el Perú*. Second edition. Lima: Fondo editorial de la PUCP. 325-346.

Schulte, Brigid (2014) "Want more involved dads? Give them more time off early". *The Washington post*.

<http://www.washingtonpost.com/news/local/wp/2014/06/29/want-more-involved-dads-give-them-more-time-off-early/>

Schulte, Brigid (2015) "Canada has found a way to get dads doing more housework". *The Washington post*.

<http://www.washingtonpost.com/blogs/wonkblog/wp/2015/04/02/canada-has-found-a-way-to-get-dads-to-do-more-housework/>

Sistema de Información sobre la Primera Infancia en América Latina - SIPI. (2009) "Ley que Concede el Derecho de Licencia Por Paternidad a los Trabajadores de la Actividad Pública y Privada" Ley No. 24209.

<http://sipi.siteal.org/normativas/722/ley-ndeg-294092009-ley-que-concede-el-derecho-de-licencia-por-paternidad-los>

Sistema de Información sobre la Primera Infancia en América Latina - SIPI. (2011) Reglamenta la Ley N° 26.644/96 sobre el goce del derecho al descanso pre y post-natal de la trabajadora gestante. Ley No. 26644.

<http://sipi.siteal.org/normativas/184/decreto-supremo-ndeg-0052011-reglamenta-la-ley-ndeg-2664496-sobre-el-goce-del-derecho>

Sweden State. (2014). "10 Things that make Sweden family-friendly". <https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/>

Sunkel, Guillermo (2006). "El papel de la familia en la protección social en América Latina". Santiago de Chile. Naciones Unidas.

Ministerio de la mujer y desarrollo social - Mimdes (2011) "Brechas de género en la distribución del tiempo." Lima, Perú.

