LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN COLOMBIA: ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO Y DE IMPACTO FISCAL

INICIATIVA DE PARIDAD DE GÉNERO COLOMBIA

ONU MUJERES

PROMUNDO
Healthy Masculinity. Gender Equality.

Suecia
Sverige

LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN COLOMBIA: ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO Y DE IMPACTO FISCAL

Este documento se realizó en alianza con PROMUNDO en el marco del proyecto "La paternidad comprometida en Colombia", y con el auspicio de la Embajada de Suecia.

Se autoriza la reproducción del contenido a los medios de comunicación, organizaciones no gubernamentales, entidades del sector privado, instituciones académicas y otras entidades de carácter público y personas, siempre que se otorgue el debido crédito a ONU Mujeres y Promundo y no se altere el contenido de ninguna manera.

© ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2020.

Ana Güezmes García
Representante de país

Patricia Fernández-Pacheco
Representante Adjunta

Diana Espinosa
Oficial Nacional de Programas

Paola Castilla
Coordinadora Temática Empoderamiento Económico de las Mujeres

Promundo

Gary Baker
Presidente

Aapta Garg
Oficial de programa

Elaboración de contenidos

Carina Lupica
Consultora Promundo

Jairo Nuñez
Consultor Promundo

Revisión del documento:

Ana Güezmes, Representante de país, ONU Mujeres.

Diana Espinosa, Oficina Nacional de Programa, ONU Mujeres.

Paola Castilla, Coordinadora Temática en Empoderamiento Económico de las Mujeres, ONU Mujeres.

Rolando Crespo, Coordinador de Estadísticas de Género, ONU Mujeres.

Karla Ramirez, Especialista en estadísticas de género, ONU Mujeres.

Marianny Sánchez, Profesional Especializada en Gestión del Conocimiento e Innovación, ONU Mujeres.

Aida Oliver, Representante de UNICEF en Colombia.

Pedro Esteban Baracaldo, Oficial de Inclusión Social, UNICEF Colombia.

Gary Baker, Presidente de Promundo.

Aapta Garg, Oficial de Programa, Promundo.

Luz Estela Martelo, Oficial de Programa, Embajada de Suecia en Colombia.

Andrea Saldarriaga, Coordinadora Regional de las Iniciativas de Paridad de Género, Banco Interamericano de Desarrollo

Coordinación editorial:

Valentina Valencia Bernal
Especialista en publicaciones y contenido editorial
ONU Mujeres.

Agradecimientos:
Este documento es posible gracias al generoso apoyo del Gobierno de Suecia. Los contenidos son responsabilidad de ONU Mujeres y Promundo y no reflejan necesariamente las opiniones del Gobierno sueco.

Asimismo, este documento se realizó en el marco de la Iniciativa de Paridad de Género en Colombia (IPG), un modelo de colaboración público-privada, de alto nivel, que busca identificar y reducir las barreras que impiden que las mujeres puedan acceder a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones. La IPG cuenta con un plan de acción con medidas concretas para incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral, reducir la brecha salarial de género y promover la participación de mujeres en puestos de liderazgo. En Colombia, es presidida por representantes líderes del Gobierno, empresarios y empresarias del sector privado y miembros de centrales sindicales, quienes conforman el "Grupo de liderazgo" a cargo de guiar el proceso, priorizar los esfuerzos y asegurar el progreso de las acciones establecidas.
Para mayor información visite: **http://www.iniciativaparidadgenerocolombia.co/.**

LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN COLOMBIA: ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO Y DE IMPACTO FISCAL

PRÓLOGO 6

RESUMEN EJECUTIVO 9

1 INTRODUCCIÓN 13

2 LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN COLOMBIA 16

2.1 Normativa actual **16**

2.2 Proyectos de ley en curso sobre licencia de paternidad **25**

2.3 El rol de las empresas **27**

3 ANÁLISIS DE COSTO-BENEFICIO Y DE IMPACTO FISCAL 29

3.1 Posibles escenarios y evaluación económica **29**

3.1.1 Extender la licencia de paternidad: posibles escenarios 30

3.1.2 Licencia de paternidad intransferible 33

3.1.3 Licencia de paternidad pagada al 100% 34

3.1.4 Evaluación económica de la licencia de paternidad para el caso de Colombia 35

3.1.5 Evolución de la licencia de paternidad en Colombia en los últimos 3 años 35

3.1.6 Estimación de los costos de la licencia de paternidad 37

3.1.7 Posibles escenarios: ejercicio de simulación de costos 39

3.2 Beneficios de la paternidad comprometida sobre la productividad y el bienestar **41**

3.2.1 Beneficios para los hijos e hijas 41

3.2.2 Beneficios para la autonomía de las mujeres 42

3.2.3 Beneficios para los propios padres 43

3.2.4 Beneficios para las unidades productivas o empresas 44

3.3 Aspectos por considerar en el cambio de la legislación: lecciones aprendidas de las experiencias de Chile y Uruguay **45**

CONCLUSIONES 48

RECOMENDACIONES 50

ANEXO METODOLÓGICO 54

PRÓLOGO

La igualdad de género es esencial para el desarrollo sostenible, porque aporta beneficios tangibles para las familias, las comunidades y los países, tal como lo plantea la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. La igualdad entre mujeres y hombres, ante la ley, en las oportunidades y acceso, y sobre todo la igualdad sustantiva o de resultados no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Uno de los ámbitos en el que los estereotipos de género han implicado que los hombres tengan menos oportunidades de disfrute de sus derechos, es el relacionado con la crianza de hijas e hijos. Por creencias y costumbres, la maternidad y la paternidad se ejercen de maneras muy desiguales, lo que ha generado que los hombres se distancien de las labores de cuidado y del aprovechamiento de la paternidad. A su vez, esto ha originado en las mujeres, más cargas de cuidado y menos oportunidades de autonomía, desarrollo y participación laboral. Para niños y niñas ha conllevado crecer con padres menos presentes y en muchos casos ausentes. Sin duda todo lo anterior nos plantea un panorama con un balance poco positivo como sociedad.

Extender a los hombres la licencia de paternidad es una de las deudas en términos de igualdad de género en América Latina y en Colombia. Esta medida ayudaría a redefinir culturalmente el papel de padre, reduciría la brecha salarial y de empleo, contrastaría la idea de que contratar mujeres implica un mayor costo asociado a la maternidad, y aportaría a la corresponsabilidad en los cuidados de los hijos e hijas con impactos muy positivos en el cambio cultural hacia la igualdad, como lo sustentan los países con mayor avance en este sentido. Por ejemplo, en lo relacionado con la crianza, en la medida en que las mujeres dejan de ser las únicas responsables, o las mayoritariamente encargadas, los hombres tendrán más oportunidades de asumir también estos roles de cuidado y de disfrutar del tiempo con sus hijos e hijas.

Si bien muchos de los elementos de transformación en la crianza, la paternidad y la maternidad corresponden a aspectos culturales, es evidente que las leyes tienen un papel fundamental en equilibrar las opciones, por lo que muchos países han ampliado las licencias de maternidad y de paternidad y han adoptado también permisos parentales que pueden distribuirse entre las parejas. Esto ha ofrecido marcos legales que promueven modelos de crianza compartidos y corresponsables que benefician a la sociedad en su conjunto. Muestra de ello es que actualmente el promedio de tiempo para la licencia de paternidad en los países OCDE es de ocho semanas.

En la agenda de igualdad de género, el cuidado se constituye en un bien público y parte de los derechos humanos, lo cual implica un nuevo paradigma de corresponsabilidad social que permita que la crianza sea asumida de manera libre y compartida por padres y madres. Además, requiere de la participación central del Estado y de la corresponsabilidad de las empresas, las comunidades y las familias.

El Estado Colombiano, en razón de sus compromisos con los marcos internacionales para la igualdad de género y para el cumplimiento de la Agenda 2030, y dado su reciente ingreso a la OCDE, ha venido también planteándose la ampliación de la licencia de paternidad en el país, idea que requiere generar un entorno social y político favorable por sus múltiples beneficios para las mujeres, los hombres, las niñas y los niños, así como para la sociedad en su conjunto.

En el marco de la Iniciativa de Paridad de Género (IPG), el Gobierno nacional se ha planteado como propósito, para dar viabilidad a esta agenda, explorar los efectos fiscales de la ampliación de la licencia de paternidad en Colombia, y en ese marco, ONU Mujeres aceptó cooperar con asistencia técnica al respecto. Resultado de este compromiso, ONU Mujeres en Colombia, gracias al apoyo de Suecia -un país con avances sustantivos en paternidad, masculinidades, derechos de las mujeres e igualdad de género-, estableció una alianza con la ONG Internacional PROMUNDO, con más de 25 años de experiencia y alto reconocimiento en la agenda de masculinidades y cuidados, con el fin de consolidar la información y desarrollar el documento *La ampliación de la licencia de paternidad en Colombia: análisis costo-beneficio y de impacto fiscal*.

Este documento aporta al análisis que se da en el país para la ampliación de la licencia de paternidad, retoma lecciones aprendidas y buenas prácticas internacionales sobre los beneficios en productividad y bienestar, y plantea alternativas sobre el tiempo de extensión de la licencia para padres, en escenarios de análisis de paridad con la licencia de maternidad actual, así como respecto al promedio de semanas de los países OCDE. Asimismo, este documento propone escenarios para compartir responsabilidades frente al efecto fiscal y alternativas para la corresponsabilidad en el cuidado.

Colombia tiene una oportunidad histórica: cuenta con la generación de mujeres y hombres con mayor talento, capacidad y empuje colectivo para participar en la economía y la democracia y avanzar con decisión hacia la igualdad de género en la vida cotidiana, en la política, la economía y en todas las áreas de la sociedad. Colombia tiene el reto

de dar pasos acelerados en el desarrollo del sistema nacional y los sistemas locales de cuidados, la extensión de las licencias paternas vinculadas con el nacimiento de los hijos e hijas, así como la provisión de infraestructura y servicios de cuidado para la primera infancia y para las personas en situación de dependencia, lo que incrementa la inversión estatal para ampliar la oferta pública. Este desafío es aún más relevante que nunca en la respuesta a la pandemia de COVID-19.

El cambio está ocurriendo, ahora es necesario que sea más rápido y sostenible. Los beneficios de la igualdad de género siguen siendo potenciales mientras no demos pasos decididos para conseguirlos. Esperamos que los elementos planteados en este documento viabilicen de manera decisiva los cambios normativos a favor de la licencia de paternidad en Colombia, y en beneficio de las niñas y los niños, de los derechos de las mujeres y de los derechos de los hombres del país.

Ana Güezmes García
Representante de ONU Mujeres en Colombia

RESUMEN EJECUTIVO

LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN COLOMBIA: ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO Y DE IMPACTO FISCAL

En Colombia las mujeres se han incorporado lentamente al mercado de trabajo. En 2018 la tasa de participación laboral femenina fue ligeramente superior que la del promedio de las mujeres en América Latina (54% vs. 52%[1], respectivamente), pero 20 puntos porcentuales inferior a la de los hombres colombianos (74,6%). A ello se suma la brecha salarial de género, que medida en términos de ingreso mensual promedio de hombres y mujeres fue de 12,0% en 2018 a nivel nacional (DANE, GEIH-2019).

Una de las barreras que limita el progreso de las mujeres en el mercado de trabajo es la gran cantidad de tiempo que dedican al trabajo doméstico y de cuidados, con respecto a sus pares masculinos. En Colombia, diariamente, las mujeres en promedio destinan siete horas y 14 minutos al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, es decir, el doble que los hombres, que dedican menos de cuatro horas a estas tareas. El cuidado de los hijos e hijas constituye una barrera para la participación femenina en los mercados de trabajo porque se asocia con una mayor dificultad de inserción laboral, debido a la sobrecarga del trabajo de cuidados que recae en las mujeres. Ellas están sobrerrepresentadas en la informalidad, trabajan menos horas pagadas a la semana en comparación con los hombres y tienen mayor demanda de flexibilidad en el trabajo.

En Colombia, la licencia de maternidad es de 18 semanas, mientras que la licencia de paternidad tiene una duración de ocho días. Ambas licencias están a cargo de la Entidad Promotora de Salud (EPS) y se conceden a los padres y madres biológicas o adoptantes.

El marco normativo mantiene sesgos de género y fortalece la concepción tradicional de división sexual del trabajo, en el que las mujeres son las cuidadoras y los hombres los proveedores económicos, sin obligaciones o deseos de involucrarse en las tareas familiares y del hogar. Además, si bien Colombia cumple con los estándares internacionales de licencia de maternidad, aún dista de los patrones de los países OCDE en torno a la licencia de paternidad. En 2018 se concedieron a los padres un total de ocho semanas en promedio.

Durante los últimos tres años, en el país se elaboraron y presentaron tres proyectos de ley en el Congreso para extender la licencia. Dos de los proyectos contemplaban la ampliación en casos especiales para padres de más de un hijo o hija, o de hijos o hijas prematuros. El otro proyecto propuso igualar las posibilidades de madres y padres para cuidar a un hijo o hija recién nacido o nacida. Lo novedoso de los tres proyectos de ley es que incluyeron explícitamente entre sus objetivos la promoción del cambio cultural

1 En Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, elaborada por la CEPAL y la OIT (2019).

para que se asuma la maternidad y paternidad como una responsabilidad compartida.

Siguiendo los análisis de Promundo, que afirman que la igualdad de género no será una realidad a menos que hombres y niños asuman el 50% del trabajo del cuidado, la campaña mundial "MenCare: A Global Fatherhood Campaign" propone licencias pagadas, no transferibles, de igual duración, con un tiempo mínimo de 16 semanas para madres y padres. Además, esos permisos deben combinarse con otras políticas para el cuidado de los hijos, tales como salas de cuidado infantil o jardines de infancia para hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras.

Este documento se basa en buenas prácticas y lecciones internacionales, y recomienda las siguientes medidas:

1. Evaluar el uso efectivo de la licencia de paternidad. Evaluar el uso efectivo de la licencia de paternidad actual en Colombia y la percepción de las trabajadoras, los trabajadores y los empleadores ante la posibilidad de extenderla. Asimismo, es recomendable identificar los factores que facilitan o inhiben el uso de la licencia de paternidad, con el fin de derivar lecciones aprendidas y crear las condiciones para que se haga uso de ella.

2. Fomentar relaciones igualitarias a partir de procesos de transformación cultural de las normas sociales y cambio de actitudes. De acuerdo con las experiencias internacionales, es recomendable acompañar el cambio del régimen de licencia de paternidad con la promoción de un cambio cultural y de actitudes favorables a la corresponsabilidad de los cuidados.

Las lecciones aprendidas de la implementación de los cambios normativos en otros países de la región, como Uruguay y Chile, permiten concluir que para modificar las pautas de cuidado entre hombres y mujeres los cambios normativos son imprescindibles pero insuficientes. Es preciso difundir los beneficios de una licencia de paternidad más larga para los niños y niñas, los hombres, las mujeres y las empresas.

Además, se debería realizar un esfuerzo deliberado y colectivo para empujar a los hombres a desafiar la noción de que ellos "ayudan" y hacerlos corresponsables del cincuenta por ciento del trabajo de cuidado. Eso significa apoyar a los padres y a los niños, jóvenes y hombres en general a desarrollar su confianza y habilidades como cuidadores y para comprometerse a compartir el trabajo doméstico y de cuidado por igual en los hogares que conforman.

En ese sentido, se recomienda adaptar la campaña global de MenCare (plataforma con herramientas como películas cortas, fotos, etc., para crear una imagen de paternidad activa) a la realidad de Colombia y adherir al compromiso de MenCare, que ofrece una guía de cómo los gobiernos pueden lograr la igualdad en el cuidado.

3. Reformas legales. Avanzar hacia la extensión de la licencia promedio de los países OCDE: ocho semanas. Analizar los escenarios de extensión de licencia de paternidad y licencia parental que mejor se ajusten a las prioridades nacionales. Este documento parte de un escenario de licencia de paternidad de ocho semanas de duración para equiparar la realidad de Colombia al promedio de los países de la OCDE. En un plazo más largo se debería analizar la factibilidad de equiparar la licencia de paternidad con la de maternidad, que es de 18 semanas.

4. Estudiar otras fuentes de financiación diferente a las del sistema de salud y promover incentivos tributarios para aliviar el impacto fiscal. Se debe considerar que ampliar la licencia de paternidad requiere un esfuerzo fiscal importante, pero con amplios efectos en la igualdad. Según los datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), la licencia de paternidad tiene un costo actual de $33.169 millones de pesos, valor que asume el sistema de salud y se financia con las cotizaciones que hacen los trabajadores formales y sus empleadores. Los datos también confirman que el número de beneficiarios viene aumentando a una tasa de 4,4% anual. Por eso, se espera que en cinco años este valor alcance los $46.810 millones de pesos.

En este contexto, ampliar la licencia de paternidad de ocho días a ocho semanas significa multiplicar las inversiones actuales seis veces. Para pasar a 18 semanas, se multiplican 14,5 veces, lo que alcanza un valor de $214.491 y $482,605 millones de pesos, respectivamente. El esfuerzo fiscal de ampliar la licencia de paternidad es superior a lo que puede solventar el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), por lo que el aumento de la licencia requiere estudiar otras fuentes de financiación diferentes.

5. Promover una licencia de paternidad igual, no transferible, ofrecida por todas las instituciones, incluyendo las empresas. Es recomendable incentivar y apoyar a las empleadoras y los empleadores para que puedan crear un ambiente de trabajo que respalde plenamente los deberes de cuidado de mujeres y hombres. Entre las actividades que se podrían incentivar, se encuentran las siguientes:

- **Implementar** diagnósticos para conocer las necesidades de las trabajadoras y trabajadores relativas a los cuidados, tanto de niños y niñas como de otros familiares a cargo.

- **Asumir** una actitud proactiva en la difusión de los derechos relacionados con los cuidados en las organizaciones, que transmita el compromiso de la alta dirección con la igualdad de género y la necesidad de un mayor balance entre la vida laboral y familiar, como un elemento central del desarrollo y la competitividad empresarial. Es clave comunicar las características de los permisos, tales como los requisitos, la duración y el pago de las licencias y permisos.

- **Vigilar** la no discriminación por motivos de uso de licencias de maternidad y paternidad. El ejercicio del derecho al cuidado debe ser una práctica valorada por la empresa y no una conducta por la cual sentirse culpable o asumirse como una falta.

- **Realizar** capacitaciones sobre los beneficios del uso de los permisos para la igualdad de género y para una paternidad activa e involucrada con el cuidado infantil.

- **Planificar y gestionar** activamente la carga de trabajo para que no afecte a quienes hacen uso de las licencias y a sus compañeros y compañeras.

- **Desarrollar** estudios para conocer los costos y beneficios para la organización al implementar licencias de paternidad más largas, así como permisos parentales puntuales vinculados al cuidado.

- **Desarrollar** tratamientos impositivos preferenciales, orientados a promover explícitamente la participación laboral de las mujeres y la licencia parental.

El documento *La ampliación de la licencia de paternidad en Colombia: análisis costo-beneficio y de impacto fiscal* tiene como finalidad contribuir a la ampliación de la licencia de paternidad en Colombia, con base en conocimientos y las experiencias sobre las licencias de paternidad en otros países de la región y de Estados miembros de la OCDE. Este insumo será seguido de un diálogo sobre políticas y escenarios y de la participación de los diversos actores -organizaciones de trabajadores, empleadores, de la sociedad civil, Gobierno, universidades y organizaciones internacionales- en la construcción de una normativa laboral más equitativa, que promueva la responsabilidad compartida de los cuidados de los hijos e hijas.

1 INTRODUCCIÓN

Las mujeres en Colombia han realizado progresos, aún insuficientes, en su incorporación al mercado de trabajo. La proporción de mujeres sin ingresos propios ha disminuido del 40,7% al 27,5% entre 2008 y 2018, mientras que la participación laboral de las mujeres subió de 46% a 54% entre 2008 y 2018, y en los hombres subió de 71% a 75% (DANE, GEIH-2019).

Pese a estos notables avances, la desigualdad de género en el mercado de trabajo sigue siendo un desafío importante en Colombia. En el año 2018, la tasa de participación laboral de las colombianas fue ligeramente superior que la del promedio de las mujeres en América Latina (54% vs. 52%[2], respectivamente), pero fue 20 puntos porcentuales inferior a la de los hombres colombianos (74,6%). A ello se suma la brecha salarial de género, que medida en términos de ingreso mensual promedio de hombres y mujeres, fue de 12,0%[3] en 2018 a nivel nacional (DANE, GEIH-2019).

Una de las barreras que limita el progreso de las mujeres en el mercado de trabajo es la mayor cantidad de tiempo que dedican al trabajo reproductivo o a las tareas del hogar y de cuidado, respecto a sus pares masculinos[4]. En los 23 países de ingresos medios y altos con datos comparables, en promedio el tiempo que las mujeres dedicaron al trabajo de cuidado no remunerado en 2012 fue de cuatro horas y ocho minutos por día y el de los hombres de dos horas y 27 minutos[5] (IPPF/WHR y Promundo, 2019). En Colombia, diariamente, las mujeres en promedio dedican más del doble de tiempo que los hombres a tareas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados (siete horas y 14 minutos contra tres horas y 25 minutos al día, respectivamente) (DANE, ENUT 2016-2017).

El cuidado de los hijos e hijas constituye una barrera para la participación femenina en los mercados de trabajo, porque se asocia con una mayor dificultad de inserción laboral debido a la sobrecarga del trabajo

2 Ibid.

3 Ver: https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2019/09/boletin-estadistico

4 El trabajo remunerado es el que se efectúa en el ámbito del mercado y por el cual se perciben ingresos monetarios, mientras que el trabajo no remunerado o reproductivo, que incluye el trabajo de cuidado, es el que se realiza en los hogares y por el cual no se percibe ninguna remuneración. El cuidado se entiende como una actividad destinada a cuidar la vida de las personas del hogar a lo largo de todo el ciclo vital que requiere de una enorme cantidad de tiempo y energías. Esta actividad comprende los cuidados indirectos —producción de bienes y servicios—, pero también los cuidados directos personales. El acto de cuidar, incluidas las labores domésticas que conlleva, se considera un trabajo porque implica tiempo, conocimientos, recursos y desgaste de energía y porque genera valor para quienes se benefician de él en forma directa y también para la sociedad (Lupica, 2014).

5 IPPF/WHR y Promundo 2019, página 14. Análisis con base en Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., & Valarino, I. (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. International Labour Organization.

de cuidados que recae en las mujeres. Ellas están sobrerrepresentadas en la informalidad, trabajan menos horas pagadas a la semana en comparación con los hombres y tienen mayor demanda de flexibilidad en el trabajo. Según una encuesta realizada a 500 directivos del Reino Unido, el 40% evita contratar a mujeres jóvenes para no tener que afrontar las licencias de maternidad. En los Estados Unidos, el 43% de las mujeres muy calificadas y que tienen hijos abandonan su carrera o la interrumpen por un tiempo tras el parto (OIT, 2014).

En Colombia, un estudio cualitativo de Aequales y EconEstudio (2019) encontró que las mujeres evitan postularse a cargos de niveles más altos dentro de las empresas, porque exigen una mayor dedicación de tiempo y desplazamientos geográficos, lo que les impediría cumplir con sus obligaciones familiares. Las mujeres directivas reportaron que el balance entre su vida laboral y su vida familiar es uno de los principales obstáculos para su desarrollo profesional. Aunque en su caso esto no impidió que ascendieran dentro de sus organizaciones, sí reportaron tener sentimientos de culpa por no estar suficientemente presentes en el hogar como resultado de su carga laboral[6].

La desigualdad en el trabajo de cuidado y la desigualdad salarial están interrelacionadas. En el 60% de 22 países analizados en un estudio reciente, se concluyó que las madres ganan menos que las mujeres sin hijos o hijas. Datos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México muestran que, en promedio, las mujeres de entre 30 y 39 años vieron disminuir sus ingresos cuando tuvieron niños o niñas. Adicionalmente, un estudio realizado en Argentina encontró que las mujeres que trabajan en el sector informal y tienen dos hijos o hijas tienen en promedio ingresos 15,5% inferiores que las mujeres sin hijos o hijas, y las que tienen tres o más niños un 26,3% menores (IPPF/WHR y Promundo, 2019). Para las mujeres colombianas tener que dividir su tiempo entre los cuidados y el mercado de trabajo se traduce en menores ingresos. Las mujeres cuidadoras ganan un 27% menos en comparación con los hombres cuidadores, y en comparación con las mujeres que no proveen cuidados es en promedio 11% inferior (DANE, ENUT 2016-2017).

En contraposición, evidencia reciente sugiere un incremento en el ingreso de los hombres cuando se convierten en padres. Un estudio realizado en Estados Unidos halló que, en promedio, los ingresos de los hombres se incrementaron en más de 6% cuando tenían niños o niñas cohabitando con ellos, mientras que los de las mujeres decrecieron en 4% por cada niño o niña que tenían. Esto se relaciona con nociones de género que consideran que los padres son más estables y comprometidos con su trabajo cuando tienen una familia a la que deben proveer. Por otro lado, suele operar un efecto de castigo a la maternidad, porque las mujeres con hijos pueden ser percibidas como más costosas, menos competentes o menos comprometidas con su trabajo (IPPF/WHR y Promundo, 2019).

De esa manera, una dimensión fundamental para promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en iguales condiciones que los

6 Este hallazgo se encuentra respaldado en la investigación de Cárdenas y otros (2013) con 162 mujeres directivas en América Latina. Los autores identificaron que la principal barrera para su desarrollo y ascenso profesional, incluso por encima de la discriminación y el machismo, es la dificultad de balancear su vida laboral con su vida familiar.

hombres, consiste en reconocer y redistribuir de forma más equitativa las tareas domésticas y de cuidados dentro del hogar. Eso implica fomentar una paternidad corresponsable, cuidadora y proveedora, ya sea que exista o no un vínculo conyugal. Este reconocimiento y afirmación es la motivación de la plataforma global de corresponsabilidad parental (MenCare), creada por Promundo en 2011 y con socios en más de 50 países en la actualidad[7].

La legislación laboral sobre las licencias de maternidad, de paternidad, licencias parentales y de apoyo a las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares es una herramienta fundamental para promover desde el mundo del trabajo la asunción compartida de los cuidados entre las mujeres y los hombres. Dicho conjunto de normas pone al Estado como garante de un nivel básico de protección de los trabajadores y las trabajadoras, siendo su principal cometido prevenir la discriminación de las mujeres y de los hombres en el mercado de trabajo por tener cargas familiares y garantizar, a la vez, el derecho a trabajar de manera remunerada sin tener que renunciar a proveer el cuidado de los miembros de la familia que así lo requieran (Lupica, 2010).

7 Para más información sobre la plataforma global MenCare, ver: https://men-care.org/

2 LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN COLOMBIA

2.1 NORMATIVA ACTUAL

La licencia de paternidad puede ser definida como el permiso de los trabajadores a ausentarse de sus puestos laborales después del nacimiento y durante los primeros meses de vida de su hijo o hija.

Las políticas de licencia para padres incluyen la licencia de paternidad, que ofrece al padre la oportunidad de ausentarse del trabajo después del nacimiento o la adopción de un hijo o hija, y la licencia parental, que se refiere a la licencia para el cuidado de un bebé o niño o niña que pueden tomar uno o ambos progenitores.
A nivel internacional, en 1981 la OIT aprobó un convenio específico sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el Convenio No 156. Este convenio internacional promueve la igualdad efectiva de oportunidades y de trato para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares y establece la obligación de los Estados de incluir en sus políticas públicas las medidas necesarias para garantizar el ejercicio de este derecho[8].

Aunque las licencias de paternidad y las licencias parentales no figuran como tal en ese convenio, el reconocimiento de la participación de los padres en las responsabilidades familiares en general y la licencia parental en particular están incorporados implícitamente en la Recomendación No. 191 que acompaña al Convenio No. 183 (sobre protección de la maternidad) y en la Recomendación No. 165, que acompaña al Convenio No. 156. En ambas recomendaciones se sostiene que tras la licencia de maternidad la madre o el padre deberían poder disfrutar de un permiso de licencia parental sin perder el empleo y conservando los derechos que se derivan de él (Lupica, 2013)[9].

Pese a estas convenciones internacionales, solo 90 de 187 países (48%) considerados en un estudio del Banco Mundial (2019) otorgan una licencia de paternidad remunerada que los padres pueden tomar como una cuestión de norma nacional. En la mayoría de esos países, esas licencias suelen ser más cortas que tres semanas, a menudo solo unos pocos días, tiempo que no es suficiente para lograr la igualdad que se pretende.

En los países de América Latina y el Caribe, las licencias de paternidad tienen una duración corta (menos de 10 días en la mayoría de los casos), tiempo que se toma inmediatamente después del parto.

8 Convenio 156 de OIT. Ver: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

9 Colombia no ha ratificado los Convenios No 156 y No 183 de la OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102595

Tabla N°1. Listado de Convenios OIT que Colombia falta por ratificar

CONVENIO	ESTADO ACTUAL
C156. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. 1981	En trámite el proceso de ratificación en el Congreso de la República.
C183. Convenio sobre la protección de la maternidad. 2000	Sin ratificar
C190. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 2019	Sin ratificar

Fuente: SEGIB - ONU Mujeres, 2020

Tabla N°2. Licencia de paternidad. Países de América Latina

PAÍSES	Días de licencia de paternidad
Paraguay	**14**
Venezuela	**14**
Uruguay	**13**
Ecuador	**10**
Colombia	**8**
Chile	**5**
Brasil	**5**
Nicaragua	**5**
México	**5**
Perú	**4**
El Salvador	**3**
Panamá	**3**
Bolivia	**3**
Argentina	**2**
República Dominicana	**2**
Guatemala	**2**
Costa Rica	**0**
Honduras	**0**
Cuba	**0**
Haití	**0**

Fuente: CEPAL y UNICEF (2019), con base en los análisis de las legislaciones de los países y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Informe Mundial sobre la Protección Social 2014/15: Hacia la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social, 2017.

RECUADRO No 1. NUEVO RÉGIMEN DE LICENCIAS FAMILIARES PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES, ARGENTINA (2018)

Con el objetivo de facilitar la integración de las mujeres al mercado de trabajo y promover que los padres asuman el rol de compartir la crianza, en 2018 la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires aprobó un nuevo régimen de licencias familiares.

La nueva medida modificó el esquema de licencias por maternidad, paternidad y adopción para las trabajadoras y los trabajadores estatales de la ciudad, es decir, alrededor de 180 mil personas empleadas como administrativos, docentes, policías y del sistema de salud.

La nueva ley contempla para los embarazos una licencia preparto de 45 días corridos y posparto de 75 (90 días en caso de familia numerosa).

Los últimos 30 días de la licencia de la persona gestante podrán ser transferidos al otro progenitor, en aquellos casos en que los dos progenitores trabajen para el Estado porteño.

Por otra parte, la nueva licencia por paternidad para empleados del Gobierno local aumentó de diez o doce días previos a quince, más otros 30 (corridos y remunerados) que la persona podrá tomar durante el primer año de vida del bebé.

Esto significa que si ambos progenitores trabajan para el Gobierno citadino y la madre traspasa 30 días al padre, su licencia podría alcanzar un total de 75 días con goce íntegro de haberes.

El cambio de legislación de la Ciudad de Buenos Aires tiene una relevancia simbólica dentro del país, ya que a nivel nacional Argentina sigue entre los peores de la región en materia de licencia de paternidad, con solo dos días corridos para el "progenitor" y 90 para la "persona gestante".

Para mayor información, ver: http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley6025.html

En el caso de Brasil, en 2016 se aprobó la ley de primera infancia, que amplía la licencia de paternidad pagada de 5 a 20 días laborales para trabajadores de empresas (privadas o públicas) afiliadas al "*Programa Empresa Cidadã*", con remuneración integral para padres que pasan por un programa de orientación a la paternidad. Aunque las intenciones son positivas, los padres que se han beneficiado de los días extendidos en estos países son una minoría. Estos ejemplos sirven para ilustrar la importancia de considerar los detalles de la implementación de las propuestas de extender los días de licencias de paternidad.

RECUADRO No 2 . LICENCIAS PARENTALES EN CHILE, CUBA Y URUGUAY

En Chile, mediante la Ley N° 20.545 de 2011, se creó el Permiso Postnatal Parental (PPP), por el cual se otorga a las trabajadoras el derecho a ausentarse del trabajo por un periodo total de 12 semanas tras la licencia de maternidad (18 semanas) para cuidar del recién nacido o de la recién nacida.

Las mujeres pueden elegir si toman el postnatal por tiempo completo (12 semanas) o tomarlo a media jornada, en cuyo caso el tiempo se extiende a 18 semanas. Las mujeres que toman el postnatal por tiempo completo reciben un subsidio a cargo de la Seguridad Social, equivalente al 100% de su remuneración con un tope (a excepción de las funcionarias del sector público), mientras que quienes lo toman a media jornada tienen derecho a un subsidio equivalente al 50% de su retribución.

Cuando ambos padres trabajan de manera remunerada, la madre puede traspasar parte de las semanas restantes al padre, a partir de la séptima semana del PPP. El permiso es independiente de la licencia de paternidad (5 días). Cuando el padre hace uso del PPP, el subsidio se calcula sobre la base de sus propias remuneraciones y también tiene un tope mensual, con excepción de los funcionarios públicos.

De acuerdo con datos de la Superintendencia de Seguridad Social y la Subsecretaría de Previsión Social, son muy pocos los padres que hacen uso del PPP. En siete años de vigencia de la Ley, se han registrado solo 1.556 traspasos del PPP a hombres, lo que significa que apenas el 0,23% del total de permisos iniciados (678.328) han sido tomados por los padres.

En Cuba, la licencia parental entró en vigencia en 2003, a partir de la actualización del Decreto Ley No 234. El decreto establece que una vez concluida la licencia de maternidad (seis meses), la madre y el padre pueden decidir quién de ellos cuidará al hijo o la hija, la forma en que distribuirán dicha responsabilidad hasta el primer año de vida y quien devengará la prestación social equivalente al 60% de la base de cálculo de la licencia retribuida por maternidad.

Pese a este beneficio, la utilización de la licencia parental en Cuba sigue siendo muy inusual entre los hombres. Entre 2006 y 2014, solo 125 hombres se acogieron a una licencia paterna retribuida y la mayoría lo hizo por la enfermedad o muerte de la madre.

En Uruguay, en el marco del diseño del Sistema Nacional de Cuidados y mediante la Ley No 19.161 de 2013, se amplió de 12 a 14 semanas la licencia de maternidad y se extendió la licencia paternal a 13 días a partir del parto. Además, se establece por primera vez un subsidio de medio horario para el

cuidado, que puede ser ejercido tanto por el padre como por la madre hasta los seis meses del hijo o la hija . La nueva normativa incluye a todos los trabajadores y las trabajadoras de la actividad privada pero no incluye a los del sector público.

La licencia de maternidad y su duración son de carácter obligatorio, mientras que la licencia paternal y el subsidio de medio horario para cuidados son voluntarios. Este último es transferible entre la madre y el padre, y su duración puede fraccionarse entre ambos de forma alternada.

De acuerdo con la Encuesta Nacional "Uso de licencias parentales y roles de género en el cuidado", de 2017, el 96,5% de las mujeres hicieron uso de la licencia maternal. El 83% de los hombres hizo uso de la licencia de paternidad, pero el medio horario para el cuidado fue tomado principalmente por mujeres, que fueron siete de cada diez personas que tomaron este beneficio.

Fuente: Lupica C. (2014) y Bathany K, Genta N. y Perrotta V. (2019).

Asimismo, de acuerdo con el estudio de la OCDE (2018) "Características clave de los sistemas de permisos parentales" , se evidencia que en promedio los países adheridos a la OCDE otorgan en promedio ocho semanas de licencia de paternidad:

Tabla N°3. Licencia de paternidad remunerada y licencia pagada por paternidad y cuidado en el hogar no transferible/reservada (o efectivamente no transferible/reservada) para los padres, en semanas, 2018

PAÍSES	Licencia de paternidad remunerada		Licencia pagada por paternidad y cuidado en el hogar no transferible/reservada para los padres		Total de la licencia remunerada no transferible/reservada para los padres	
	TIEMPO (SEMANAS)	TASA DE PAGO PROMEDIO (%)	TIEMPO (SEMANAS)	TASA DE PAGO PROMEDIO (%)	TIEMPO (SEMANAS)	TASA DE PAGO PROMEDIO (%)
Australia	2	42,9	0	0	2	42,9
Austria	0	0	8,7	75,8	8,7	75,8
Bélgica	2	73	17,3	20,3	19,3	25,7
Canadá	0	0	0	0	0	0
Chile	1	100	0	0	1	100
República Checa	1	61	0	0	1	61
Dinamarca	2	53	0	0	2	53
Estonia	2	100	0	0	2	100
Finlandia	**3**	**62,9**	**6**	**62,9**	**9**	**62,9**
Francia	2	90,4	26	13,7	28	19,2
Alemania	0	0	**8,7**	**65**	**8,7**	**65**
Grecia	0,4	100	0	0	0,4	100
Hungría	1	100	0	0	1	100
Islandia	0	0	**13**	**68,2**	**13**	**68,2**
Irlanda	2	26,7	0	0	2	26,7
Israel	0	0	0	0	0	0
Italia	0,8	100	0	0	0,8	100
Japón	0	0	**52**	**58,4**	**52**	**58,4**
Corea del sur	0,6	100	52	28,5	52,6	29,3
Letonia	1,4	80	0	0	1,4	80
Lituania	**4**	**100**	0	0	**4**	**100**
Luxemburgo	2	100	**17,3**	**67,2**	**19,3**	**70,6**

10 OECD Family Database, "Parental leave systems". Ver en: http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

PAÍSES	Licencia de paternidad remunerada		Licencia pagada por paternidad y cuidado en el hogar no transferible/reservada para los padres		Total de la licencia remunerada no transferible/reservada para los padres	
	TIEMPO (SEMANAS)	TASA DE PAGO PROMEDIO (%)	TIEMPO (SEMANAS)	TASA DE PAGO PROMEDIO (%)	TIEMPO (SEMANAS)	TASA DE PAGO PROMEDIO (%)
México	1	100	0	0	1	100
Países Bajos	0,4	100	0	0	0,4	100
Nueva Zelanda	0	0	0	0	0	0
Noruega	0	0	**10**	**94,2**	**10**	**94,2**
Polonia	2	100	0	0	2	100
Portugal	**5**	**100**	**17,3**	**43,6**	**22,3**	**56,3**
República Eslovaca	0	0	0	0	0	0
Eslovenia	4,3	90	0	0	4,3	90
España	**4,3**	**100**	0	0	**4,3**	**100**
Suecia	1,4	58,4	**12,9**	**77,6**	**14,3**	**75,7**
Suiza	0	0	0	0	0	0
Turquía	1	100	0	0	1	100
Reino Unido	2	19,2	0	0	2	19,2
Estados Unidos	0	0	0	0	0	0
Promedio OCDE	**1,4**	**-**	**6,7**	**-**	**8,1**	
Costa Rica	0	0	0	0	0	0
Bulgaria	2,1	90	0	0	2,1	90
Croacia	0	0	**8,7**	**42,1**	**8,7**	**42,1**
Chipre	2	75,1	0	0	2	75,1
Malta	0,2	100	0	0	0,2	100
Rumania	1	100	4,3	85	5,3	-
Promedio UE	**1,7**	**-**	**4,5**	**-**	**6,3**	**-**

Fuente: OCDE Family Database, oe.cd/fdb. Traducción propia.

En Colombia, la Ley No 50 de 1990 introdujo la posibilidad de que los padres tomen un tiempo tras el nacimiento de un hijo o hija para su cuidado. Dicha norma establecía que la madre podría reducir su permiso a 11 semanas para que los padres pudieran disfrutar de una semana con sus nuevos hijos o hijas.

Posteriormente, en 2002, a través de la Ley No 755, conocida como la "Ley María", se establecieron 12 semanas para la madre y se les otorgaron a los padres ocho días hábiles de licencia. La licencia de paternidad sería remunerada por ocho días si los dos padres cotizaban en el Sistema General de Seguridad Social en Salud. De lo contrario, la licencia sería remunerada solo cuatro días.

En 2011, a partir de la Ley No 1468, se volvió a ampliar la licencia de maternidad. Esta vez se instauró una licencia maternal de 14 semanas de duración, que es el tiempo recomendado por la OIT como mínimo para las madres al nacer un hijo o hija.

Finalmente, en 2017, la Ley No 1822 modificó nuevamente el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y amplió la licencia de maternidad de 14 a 18 semanas, y mantuvo el disfrute de la licencia de paternidad en ocho días, que estaría a cargo de la Entidad Promotora de Salud (EPS). Ambas licencias se conceden a los padres biológicos o adoptantes

Tabla No 4. Evolución del régimen de maternidad y paternidad en Colombia.

NORMA	LICENCIA DE MATERNIDAD	LICENCIA DE PATERNIDAD
Ley No 53 – 1938	8 semanas	0
Ley No 50 – 1990	12 semanas	1 semana (si era cedida por la mujer)
Ley No 775– 2002	12 semanas	8 días si ambos progenitores contribuían al SGSSS
Ley No 1468– 2011	14 semanas	8 días
Ley No 1822 – 2017	18 semanas	8 días

Fuente: elaboración propia sobre la base de la normativa.

De esta manera, en términos de la duración de la licencia de paternidad, Colombia es un referente en este tema dentro de los países de la región, donde el promedio de la licencia es entre dos y cinco días, con excepción de Bahamas (7 días), Ecuador (10 a 25 días, dependiendo de la salud del recién nacido), Brasil (20 días si el empleador forma parte del programa Empresa Ciudadana y participa en un curso sobre paternidad), Uruguay (13 días) y Venezuela (14 días) (Lupica C., 2018).

Sin embargo, Colombia aún dista de los estándares de los países europeos o de la OCDE. El promedio de tiempo concedido a los padres en los países de la OCDE en 2018 es de ocho semanas, que incluye los conceptos de licencia de paternidad, "cuotas para padres" o periodos de licencia parental que solo pueden ser utilizados por el padre y no pueden ser transferidos a la madre (ver Tabla No 3).

RECUADRO No 3. LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN COLOMBIA LA LEY NO 1822 DE 2017

El artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo (CST) indica que toda trabajadora en estado gestación tiene derecho a 18 semanas de licencia de maternidad, las cuales se dividen entre una y dos semanas preparto y 17 y 16 posparto, dependiendo de las indicaciones médicas. Durante este tiempo, el empleador se encuentra obligado a continuar con los aportes a seguridad social por la trabajadora.

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos o las hijas nacidas del cónyuge o de la compañera. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. La Corte Constitucional estableció en 2019 que para acceder a la licencia de paternidad el trabajador deberá cotizar por lo menos dos semanas al Sistema de Seguridad Social (Sentencia T-114/19)1.

La licencia de paternidad es para todos los padres sin importar el vínculo con la madre, es decir, que el padre no necesita tener vínculos civiles con la madre, como el matrimonio o la unión marital, para ser beneficiario de la licencia.

La EPS reconoce la licencia de paternidad con base en el salario sobre el que se haya cotizado al momento de iniciar el disfrute de la licencia.

La licencia de paternidad beneficia tanto a los trabajadores vinculados mediante un contrato de trabajo, como a aquellos vinculados por medio de un contrato de servicios.

Todas las disposiciones y garantías enunciadas en la Ley No 1822 de 2017 para la madre biológica son extensivas a la madre adoptante, así como al padre que quede a cargo de la hija o del hijo recién nacido, en caso de que esta muera o de que se encuentre impedida por razones de salud. En dicha situación, el padre toma el periodo restante de licencia de la madre y, por ende, todos sus derechos.

Otra garantía de la Ley No 1822 de 2017 es que, en el caso de niños prematuros, se adicionan a las licencias, tanto de la madre como del padre, las semanas que resulten de la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término.

Nota: para mayor información, ver: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/t-114-19.htm

El marco normativo actual tiene sesgos de género y fortalece la concepción tradicional de división sexual del trabajo donde las mujeres son las cuidadoras y los hombres los proveedores económicos, sin obligaciones o deseos de involucrarse en las tareas familiares y del hogar. Además, si bien Colombia cumple con los estándares internacionales de licencia de maternidad, aún dista de los estándares de los países OCDE de licencia de paternidad, que en 2018 concedieron a los padres un total de ocho semanas. La discriminación o restricción de beneficios para los varones reafirma a las mujeres en el rol de responsables casi únicas del cuidado del hogar, lo que obstaculiza su inserción y desarrollo en el trabajo remunerado y el ejercicio efectivo de una paternidad comprometida por parte de los hombres (OIT y PNUD, 2009). Existen, no obstante, los compromisos que el Gobierno ha mencionado específicamente en el PND 2018-2022 para "evaluar la viabilidad institucional, técnica y financiera de extender la licencia de maternidad y paternidad"[11] y en ese sentido apoyar los procesos para cambiar estas normas.

2.2 PROYECTOS DE LEY EN CURSO SOBRE LICENCIA DE PATERNIDAD[12]

En el país, durante los últimos tres años, se elaboraron y presentaron tres proyectos de ley en el Congreso cuyos objetivos específicos eran extender la licencia de paternidad. Dos de los proyectos contemplaban la ampliación de la licencia de paternidad en casos especiales, es decir, para padres de más de un hijo o hija prematuros. El otro proyecto de ley tenía como objetivo igualar las posibilidades de madres y padres para cuidar a un recién nacida o una recién nacida. Es decir, que madre y padre pueden decidir quién toma la licencia para cuidar a su hijo, con la excepción de unos días obligatorios de baja maternal para que las madres se recuperen del parto.

Lo novedoso de los tres proyectos es que incluyeron explícitamente entre sus objetivos la promoción del cambio cultural para que se asuma la maternidad y paternidad como una responsabilidad compartida.

Tabla No 5. Proyectos de ley recientes en Colombia para ampliar las licencias de paternidad

PROYECTOS DE LEY	AUTORES
Ampliación licencia de paternidad de 8 a 15 días (PL 128/2017C)	H.R Margarita Restrepo (Centro Democrático)
Medidas que garantizan la igualdad de derechos en el cuidado de los hijos entre hombres y mujeres: ampliación licencia de paternidad a 20 días en caso de partos múltiples o prematuros (PL 47/2018S)	H.S Claudia Castellanos (Cambio Radical)
Licencias parentales compartidas y flexibles	H.R Juanita Goebertus (Alianza Verde) H.R José Daniel López (Cambio Radical)

Fuente: ONU Mujeres, 2019.

11 Pacto por la Equidad. Primero las Niñas y los Niños. Obj2. Ampliar atención integral. Página 195

12 Esta sección se elabora sobre la base de ONU Mujeres (2019).

El proyecto de ley de la representante Margarita Restrepo se radicó en el Congreso de la República el 30 de agosto de 2017 y proponía ampliar la licencia de paternidad al padre o compañero permanente y establecer mecanismos de protección y estabilidad laboral reforzada, siempre y cuando las esposas o compañeras dependan económicamente de él. El objetivo de la iniciativa era establecer una licencia de paternidad de 15 días hábiles para partos únicos y de 20 para los padres que tengan hijos prematuros o más de un hijo. Este proyecto está archivado en la actualidad, pero constituye un antecedente importante para la discusión de la extensión de la licencia de paternidad en Colombia.

El segundo proyecto de ley busca ampliar la licencia de paternidad de ocho días a 20 en el caso de parto prematuro o múltiple. Este proyecto también propone que en los casos en que la pareja tenga partos prematuros y múltiples se extienda la licencia para los padres, con el fin de que puedan apoyar a la mujer en esta tarea que duplica su demanda. Además, la senadora Claudia Rodríguez de Castellanos y la representante Ángela Sánchez (Cambio Radical) incluyeron en la justificación del proyecto el objetivo de eliminar el "paradigma" de que la responsabilidad de los hijos es de la mujer. Al momento de finalizar este documento, este proyecto estaba en la Cámara del Senado a la espera del segundo debate en Plenaria.

El tercer proyecto crea la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial, que establece el fuero de protección parental y la prohibición de evaluaciones médicas de preingreso relacionadas con embarazo. Este proyecto de ley tiene el objetivo de promover un nuevo rol de la masculinidad en el cuidado de los hijos e hijas, y propone que los padres puedan distribuir libremente el tiempo total de sus días de licencia de maternidad y paternidad, siempre y cuando ambos estén de acuerdo, lo registren ante notaría pública y el médico tratante lo autorice por escrito, a fin de garantizar la salud de la madre y del recién nacido.

De sancionarse este proyecto de ley, los padres podrán escoger entre:

1. Las licencias de maternidad y paternidad tradicionales. A la madre le corresponderían 18 semanas y al padre, ocho (nótese que se incrementa el tiempo de licencia por paternidad de los ocho días actuales a ocho semanas).

2. La licencia parental compartida, que permite sumar y redistribuir los tiempos de las actuales licencias de maternidad y paternidad libremente. Esta modalidad significa que las madres y padres tienen en total 22 semanas; de las cuales, las madres deben tomar 12 semanas y los padres, cuatro, que no son transferibles. Las seis semanas restantes son las que se pueden compartir libremente, siempre y cuando las licencias no se tomen de manera simultánea, fragmentada o intercalada.

3. La licencia flexible de tiempo parcial, que autoriza sustituir el tiempo de la licencia de maternidad y paternidad actual por el doble de tiempo, a partir de medio tiempo laboral y de forma remota (teletrabajo). En esta modalidad, los padres pueden tomar el tiempo parcial desde la semana dos de la licencia de paternidad y las madres a partir de la semana 13 de su licencia.

Además, el proyecto de ley prevé el fuero paternal y propone modificar el Código de Trabajo para que nadie pueda ser despedido por motivo de embarazo, lactancia o licencia parental, sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

La representante Goebertus y el congresista López están convencidos que este proyecto de ley contribuirá con la eliminación de incentivos para la discriminación laboral en contra de las mujeres, que son percibidas como trabajadoras más costosas a causa de la licencia de maternidad.

2.3 EL ROL DE LAS EMPRESAS

Si bien las políticas gubernamentales son clave, las empresas pueden contribuir a cambiar las normas en torno al trabajo de cuidado. Los empleadores pueden proporcionar licencias pagadas y no transferibles para padres, de acuerdo con los mejores estándares en dichas políticas. Un estudio de Mercer (2018), que recaba información de 1.500 compañías en 50 países, revela que aproximadamente una tercera parte de las compañías a nivel mundial (38%) otorga licencias de paternidad por encima de lo requerido por ley, para ser más atractivas, competitivas y retener al talento dentro la organización.

En Colombia, desde 2017, la empresa Johnson & Johnson ofrece una licencia de paternidad global de ocho semanas que puede ser tomada por los padres en cualquier momento durante el primer año de vida de su bebé. Esta medida se acompaña con actividades de sensibilización sobre lo que implica la paternidad y cómo los padres deben desempeñar un papel mucho más activo en el cuidado del recién nacido. La empresa reporta que esto ha tenido un impacto positivo en la atracción y retención de talentos entre las nuevas generaciones. Sin embargo, señala que uno de los retos que conlleva esta política ha sido el cambio de mentalidad, pues muchos padres todavía no se sienten cómodos tomando la licencia o no la utilizan adecuadamente. Otras empresas que tienen licencias de paternidad extendidas son Ecopetrol, Telefónica y Diageo (BID, EconEstudio y Aequales, 2019).

En segundo lugar, las empresas pueden promover una cultura donde la norma es tomar tal licencia. Como demuestran algunos estudios, muchos padres temen el estigma en el lugar de trabajo si priorizan o equilibran las responsabilidades de cuidado infantil con las responsabilidades profesionales. El reciente informe *Estado de los padres en el mundo*[13], elaborado por Promundo en colaboración con Unilever, incluye una encuesta en seis países, cuyos resultados revelaron que muchos padres no toman ninguna licencia después del nacimiento o adopción de su hijo o hija. En Brasil lo aseguró el 27% de los encuestados, en Japón el 35% y en Reino Unido el 16%. El estudio también analizó qué porcentaje de progenitores disfrutó del permiso completo al que tenían derecho: en Canadá lo hizo el 40%, en Reino Unido el 44% y en Japón solo el 1%.

Tercero: las empresas pueden contribuir con la difusión de los beneficios para padres en los lugares de trabajo. Un estudio de opinión realizado en 2011

13 *El estado de los padres del mundo,* de 2019, es el tercer ejemplar tras los informes de 2015 y 2017. En el más reciente se analiza el trabajo de cuidado de hombres de 11 países, con estudios adicionales de datos de más de 30 países. Este informe incluye datos del proyecto de investigación Helping Dads Care, que Promundo llevó a cabo y que proporciona nuevos datos de encuestas transversales que involucran a hombres y mujeres (de 25 a 45 años) sobre qué factores fomentan el uso de la licencia parental en siete países (Argentina, Brasil, Canadá, Estados Unidos, Holanda, Japón e Inglaterra).

sobre un universo compuesto por más de 800 hombres y mujeres de entre 18 y 65 años, residentes en el Área Metropolitana de Buenos Aires (Argentina), indica que el 19% de los padres que estaban trabajando en relación de dependencia declaró no haber tomado los dos días de licencia por paternidad que corresponden por ley. El 78,9% de ellos respondió que no sabía que tenía el derecho a licencia de paternidad (Gherardi, Pautassi y Zibecch, 2012).

El proyecto de investigación Helping Dads Care concluyó que muchos padres no toman las licencias de paternidad, otros no tienen permiso después del nacimiento o la adopción de su hijo o hija, y menos de la mitad de los padres tomaron el tiempo total al que tenían derecho.

Tabla No 6. Porcentaje de padres que no tomaron tiempo libre y de padres que tomaron la cantidad de tiempo que les asignaron según las políticas de su país

PAÍS	No tomaron tiempo libre	Tomó tanto tiempo como las ofertas de política del país
Argentina	20%	29% (1-2 días)
Brasil	27%	32% (5 días)*
Canadá (excepto Quebec)	40%	40% (2 semanas)**
Japón	35%	1% (12 meses)
Holanda	18%	37% (3 días)
Inglaterra	16%	44% (2 semanas)
Estados Unidos	Menos del 0,1 %	N/A (28% tomaron 2 semanas)***

Fuente: IPPF/WHR y Promundo 2019, sobre la base de Helping Dads Care.

* En Brasil los padres tienen derecho a hasta cinco días de licencia parental remunerada y, desde 2016, son elegibles para 15 días adicionales de licencia si el empleador participa en el Programa de Empresa Ciudadana y si los padres completan el curso para padres. De la muestra, menos del 1 % de los padres tomaron los 20 días completos después del nacimiento o la adopción de su hijo o hija.

** En Canadá, los padres de niños nacidos después del 17 de marzo de 2019 reciben cinco semanas adicionales de licencia si optan por la licencia parental tradicional de 12 meses, u ocho semanas bajo la nueva opción de 18 meses introducida a fines de 2018, siempre y cuando la pareja acepte dividir el tiempo libre para cuidar al nuevo hijo. Si la pareja no comparte el tiempo libre, no califica para las semanas adicionales, es decir, es una opción de "úselo o piérdalo".

*** En Estados Unidos no existe una ley sobre la licencia de paternidad; es el empleador el que determina la licencia ofrecida.

3 ANÁLISIS DE COSTO-BENEFICIO Y DE IMPACTO FISCAL

3.1 POSIBLES ESCENARIOS Y EVALUACIÓN ECONÓMICA

En la actualidad, muchos hombres manifiestan su disponibilidad para convertirse en cuidadores activos de sus hijos o hijas. Datos de la encuesta IMAGES en Chile, México y Brasil muestran que a dos de cada tres padres les gustaría trabajar menos para dedicarles más tiempo a sus niños y niñas (IPPF/WHR y Promundo, 2019).

Tabla No 7. Porcentaje de padres que están de acuerdo o muy de acuerdo con la frase: "Haré lo que sea necesario para estar muy involucrado en las primeras semanas o meses de cuidado de mi hijo recién nacido o adoptado"

PAÍSES	PORCENTAJE DE PADRES
Argentina	76 %
Brasil	82 %
Canadá	91 %
Japón	88 %
Holanda	89 %
Inglaterra	93 %
Estados Unidos	79 %
Promedio general	85 %

Fuente: IPPF/WHR y Promundo 2019, sobre la base de: Helping Dads Care Research Project.

Si bien este interés en asumir un papel mayor y más activo en el trabajo doméstico y los cuidados es muy importante, no es suficiente si no se apoya con políticas públicas que favorezcan la igualdad de género en los hogares. Para ello, es fundamental que se otorgue a los trabajadores el tiempo necesario para cuidar a sus hijos.

En este contexto, a continuación, se presentan escenarios y análisis de costos que constituyen elementos técnicos para el diálogo entre los actores del mundo del trabajo para modificar el régimen de licencia de paternidad en Colombia, sobre la base de la experiencia internacional.

3.1.1 Extender la licencia de paternidad: posibles escenarios

Diversas investigaciones concluyen que las licencias parentales o el tiempo que los padres toman para estar con sus hijos o hijas tras su nacimiento generan condiciones favorables para un cambio de actitud, una mayor participación de los hombres en las tareas del hogar y de cuidado y, por ende, y a una distribución más equitativa de estas responsabilidades entre hombres y mujeres (ver recuadro 4).

Ahora bien, ¿cuánto tiempo debería durar la licencia de paternidad en Colombia?

a) Escenario 1. Promedio de la OCDE

Comparativamente, y como se dijo con antelación, Colombia está a la vanguardia de los países latinoamericanos en cuanto a la duración actual de la licencia de paternidad. Sin embargo, se encuentra bastante lejos de las ocho semanas (56 días) que en promedio es el tiempo concedido por los países de la OCDE, organización de la cual forma parte desde 2018 (ver tabla No 2 del Anexo metodológico).

En ese sentido, se considera que, como parte de la OCDE, Colombia puede incrementar su licencia de paternidad de los ocho días actuales a 56 (ocho semanas) de duración, como lo han hecho varios países, incluyendo Corea del Sur.

Además, el periodo de ocho semanas está en concordancia con las nuevas directivas de la Comisión Europea sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, que tiene como objetivo fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre mujeres y hombres, y permitir que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos.

Con el establecimiento del Pilar Europeo de Derechos Sociales, la Comisión Europea proyectó dar un paso hacia la construcción de una Europa más inclusiva y socialmente justa, y generar un impacto positivo en la vida de las personas. Bajo este pilar, de manera reciente (20 junio de 2019) se aprobó la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que incluye:

a. Un permiso de paternidad de al menos diez días alrededor del momento del nacimiento del niño.

b. El fortalecimiento de la licencia parental al hacer que los cuatro meses de licencia no sean transferibles entre los padres (ocho semanas para cada progenitor) y se puedan tomar de manera flexible hasta que el niño tenga 12 años.

c. Licencia de los cuidadores de cinco días por año para los trabajadores que cuidan a familiares gravemente enfermos o dependientes.

d. La extensión del derecho a solicitar arreglos flexibles de trabajo para todos los padres trabajadores con niños de hasta 12 años y cuidadores con parientes dependientes.

Los Estados miembros de la Comunidad Europea se han comprometido a poner en vigor, a más tardar el 2 de agosto de 2022, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Directiva 2019/1158[14].

14 Para mayor información, ver: https://www.iberley.es/legislacion/directiva-2019-1158-20-jun-doue-conciliacion-vida-familiar-profesional-progenitores-cuidadores-26324402

b) Escenario 2. Paridad en la licencia

En una situación ideal, se deberían equiparar las licencias de maternidad y paternidad. Tal como se sostiene desde la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PpiiNA)[15], no se puede aspirar a la igualdad en el empleo y en la distribución de los cuidados mientras las leyes sigan fomentando la desigualdad.

Asimismo, la asociación concluye que la brecha salarial no va a disminuir si las mujeres continúan disminuyendo su dedicación al empleo a causa de la maternidad, mientras que los hombres la aumentan.

"La plena igualdad formal", que sería equiparar las licencias de maternidad y de paternidad, ayudaría a reducir la discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo y particularmente en la contratación, ya que, si los hombres y las mujeres tienen la misma probabilidad de tomarse un permiso, los empleadores serán menos reacios a contratar mujeres en edad de procrear.

Además, esto beneficiaría a los niños y las niñas. Diversas investigaciones han evidenciado que los padres que hacen uso de las licencias parentales en igualdad de condiciones dedican a sus hijos una atención de calidad durante más tiempo (Rostgaard, 2002; Lammi-Taskula, 2006; O'Brien, Brandth & Kvande, 2007; Moss, 2008; Meil, 2013, citados en López-Ibor y otros, 2008).

La PpiiNA sostiene también que la implementación de la reforma de la ley de permisos de paternidad acarrea efectos inmediatos en el comportamiento de los hombres. Los niños y las niñas verán que sus papás se dedican al cuidado al igual que sus mamás. El medio empresarial disminuirá sus temores a las mayores ausencias de las mujeres y la ciudadanía comprenderá que el cuidado es asunto de todas las personas en la misma medida. Solo con permisos iguales se garantiza el derecho individual de cada persona a cuidar a sus hijos e hijas, sin sesgos de género de ningún tipo, sin que la empresa ni la seguridad social tengan que inmiscuirse en los arreglos de cada pareja.

En el caso de Colombia, la equiparación de las licencias de cuidado para hombres y mujeres significaría aumentar la licencia de paternidad de los actuales ocho días a 126 (18 semanas), que es la duración de la licencia de maternidad en el país.

Aunque esto acarrearía los beneficios mencionados anteriormente, no se puede desconocer que entre las principales barreras para implementar este tipo de licencias es el elevado costo fiscal de su implementación, tal como se muestra en este informe, y la incertidumbre o rechazo que puede significar una propuesta de cambio tan importante.

En la actualidad, los países nórdicos y Corea del Sur son los que llevan la delantera en los permisos por nacimiento igualitarios en términos de género.

En Islandia, las personas que trabajaron un mínimo de seis meses con anterioridad al inicio del permiso tienen derecho a recibir las prestaciones económicas del "fondo de permiso parental". Cada uno de los progenitores dispone de 13 semanas (tres meses) en exclusiva (no transferibles al otro), y una vez agotados estas 26 semanas (seis meses; los tres

15 PpiiNA es una asociación creada en 2005 con el objetivo de conseguir en España un sistema de permisos de maternidad y paternidad iguales, intransferibles y pagados al 100% para cualquier persona progenitora.

meses de cada uno pueden ejercerse de manera simultánea o consecutiva, y con un grado importante de flexibilidad) los padres disponen de tres más que pueden distribuirse entre ellos como deseen.

En Finlandia, las madres tienen un permiso de 105 días laborables y los padres tienen un total de 54: 18 días por licencia de paternidad y 36 por licencia parental exclusiva para padres. Posteriormente, madres y padres pueden compartir 158 días como quieran para cuidar a su hijo o hija. En febrero de 2020, el Gobierno Finlandés anunció que padres y madres tendrán la misma cantidad de días de licencia parental. El nuevo régimen otorgaría por igual a padres y madres un permiso pagado por alrededor de 164 días o 6,6 meses. En el caso de las familias monoparentales, el trabajador o la trabajadora podrá utilizar los 14 meses disponibles. Los cambios podrían ser implementados en 2021 y el costo adicional está calculado en cerca de US$110 millones de dólares[16].

RECUADRO No 4. LICENCIAS DE PATERNIDAD MÁS LARGAS CONTRIBUYEN A LA REDISTRIBUCIÓN DEL CUIDADO

Romero Balsas P. (2015) realiza una revisión exhaustiva de evidencias empíricas internacionales y en España sobre la influencia de las licencias parentales en el trabajo de cuidado de los progenitores varones. Se destacan las siguientes:

• Fuwa y Cohen (2007), utilizando datos de la International Social Survey de 2002, que incluye datos de 34 países y con una muestra de 23.178 encuestados, encuentran evidencias de que un sistema generoso en permisos parentales puede conducir a un reparto más igualitario en el cuidado de niños y niñas y de las tareas domésticas.

• Meil (2013), utilizando la Encuesta Europea de Condiciones del Trabajo (2005) con una submuestra de 6.059 casos, comprueba que a nivel agregado de los 28 países de la Unión Europea, más Noruega, Suecia y Turquía, los progenitores varones que han utilizado algún permiso parental en el último año se implican más en el cuidado y la educación de los hijos, así como en las tareas domésticas.

• Castro García y Pazos Morán (2012) analizan las políticas parentales de 21 países. Estas autoras señalan que los permisos parentales son más efectivos en términos de fomento de la corresponsabilidad cuando se proveen permisos parentales intransferibles de más de un mes, con unos ingresos de reemplazo generosos.

• Kotsadam y Finseraas (2011) examinan si existe un efecto causal en la introducción de las primeras cuatro semanas reservadas a los padres («daddy quota») en Noruega en 1993, sobre las actitudes de género, conflictos y reparto de tareas domésticas. Los resultados apuntan a que los varones que fueron

16 Para más información, ver: https://www.bbc.com/mundo/noticias-51379996

padres tras la introducción del permiso tienen un menor nivel de conflicto por el reparto de tareas domésticas y, además, en una de las tres tareas domésticas analizadas (lavar la ropa) estos varones muestran un mayor grado de igualdad.

López-Ibor y otros (2008) también realizan una revisión de literatura sobre las consecuencias de las licencias de paternidad y parentales en el cuidado de los hijos e hijas y arriban a conclusiones similares. Basta señalar, a modo de ejemplo, los dos siguientes estudios citados:

• El trabajo de investigación de O'Brien (2009) analiza cómo la licencia parental impulsa la inversión emocional paterna y desencadena su conexión física y emocional con sus hijos desde el nacimiento. El estudio sugiere que se está generando un nuevo eje de polarización entre los niños que nacen en un hogar o en países ricos vs. países pobres en tiempo y licencias parentales de calidad. Este enfoque explicaría el mayor riesgo de los padres, en relación con las madres, de experimentar la pérdida de contacto con sus hijos tras el divorcio, como resultado de sus menores inversiones previas en tiempo de cuidado parental físico directo.

• Nepomnyaschy y Waldfogel (2007) realizaron un estudio a partir de los datos de la Early Childhood Longitudinal Study-Birth Cohort (ECLS-B) en Estados Unidos, que es un panel de datos que estudia una muestra representativa de 10.000 niños y niñas que nacieron en 2001. Estas investigadoras encontraron que, efectivamente, la probabilidad de que el padre participara activamente (al cabo de nueve meses) en las diversas actividades de cuidados del bebé era considerablemente mayor si se había tomado dos o más semanas de baja en el momento del nacimiento.

3.1.2 Licencia de paternidad intransferible

La licencia de paternidad intransferible establece que el tiempo del permiso sea exclusivo para los padres y no transferible a las madres.

A partir de la experiencia internacional, se han aprendido las siguientes lecciones:

a. Si los permisos son transferibles siguen siendo usados en mayor medida por las mujeres (OIT, 2014).

b. La mayoría de los padres toman solo el periodo de paternidad establecido como exclusivo para ellos (OCDE, 2016).

c. Proporcionar un tiempo de licencia específico para el padre parece aumentar la aceptación de la licencia por parte de los hombres para el cuidado de sus hijos o hijas. En Islandia y Suecia la "cuota para padres" ha llevado a duplicar el número de días de licencia parental que toman los hombres. En Corea del Sur, donde los hombres representaron solo el 4,5% de los solicitantes de licencias en 2014, el número de hombres que tomaron licencias aumentó más del triple después de la introducción de un derecho específico para el padre en 2007 (OCDE, 2016).

d. Cuando la licencia es intransferible queda menos sujeta a presiones desde el lugar de trabajo o a negociaciones en el seno familiar. Las cuotas intransferibles conceden a los padres un derecho a la licencia que no depende de su pareja o de su empleador, lo que facilita que puedan tomarla (IPPF/WHR y Promundo, 2017).

3.1.3 Licencia de paternidad pagada al 100%

Con base en la experiencia internacional, se presentan las lecciones aprendidas:

a. La investigación sugiere que el uso del permiso de paternidad por parte de los padres es más alto cuando el permiso no solo se paga, sino que se paga bien, alrededor de la mitad o más de los ingresos anteriores (OCDE, 2016).

b. El uso del postnatal masculino ha mostrado ser mayor cuando la compensación salarial equivale o se acerca al 100% de los ingresos. Cuando el postnatal no se cubre al 100% o tiene tope, la persistente ventaja salarial de los hombres sobre las mujeres conduce a que si es el padre quien toma la licencia, la caída en el ingreso total de la familia será mayor que cuando la madre toma esos días (IPPF/WHR y Promundo, 2017).

c. Los datos del proyecto de investigación Helping Dads Care respaldan el hecho de que, a pesar de que los hombres y las mujeres desean involucrarse como cuidadores, el estrés por llegar a fin de mes es una de las razones más fuertes para que las mujeres y los hombres no tomen tanto permiso parental como les gustaría (ver Tabla 1) (IPPF/WHR y Promundo, 2019).

Tabla No 8. Porcentaje de padres y madres en siete países que señalaron el aspecto financiero como la mayor razón por la que no podían tomar más vacaciones con su hija recién nacida o adoptada, o hijo recién nacido o adoptado

PAÍSES	MADRES	PADRES
Argentina	21%	27%
Brasil	18%	28%
Canadá	50%	59%
Japón	32%	35%
Holanda	41%	37%
Inglaterra	76%	58%
Estados Unidos	33%	57%

Fuente: Helping Dads Care Research Project, citado en: IPPF/WHR y Promundo, 2019

3.1.4 Evaluación económica de la licencia de paternidad para el caso de Colombia

El Código Sustantivo del Trabajo (CST) en su artículo 236 establece que la licencia de paternidad en Colombia es de ocho días hábiles. Puesto que este periodo siempre incluye sábado y domingo, las empresas deben liquidar diez de los 30 días mensuales que se tienen en cuenta para establecer cualquier prestación laboral.

El CST también señala que para poder liquidar la licencia el padre debe haber cotizado durante todo el tiempo de gestación de la madre, sin que haya derecho a un pago proporcional cuando esta cotización sea inferior (como sí sucede con la licencia de maternidad).

El financiamiento de la licencia de paternidad está actualmente a cargo de las entidades administradoras de planes de beneficios (EAPB, o antiguas EPS), quienes financian este costo a través del valor transferido y reconocido por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES) por cada persona asegurada, que para el año 2019 es de $847.181 (valor de la Unidad de Pago por Capitación, UPC).

Así, cada EAPB recibe de la ADRES un valor que equivale a la UPC por el número de afiliados registrados, con los cuales financian los eventos en salud, entre los cuales están las licencias de maternidad, de paternidad, incapacidades y el resto de los servicios. No obstante, las empresas deben hacer directamente el pago al trabajador y cobrar después el valor a la EAPB. Así mismo, el empleador debe asumir los costos de transacción que implica la vacante temporal de las licencias de maternidad y paternidad. En este sentido, cualquier aumento de la licencia de paternidad significaría un costo para el sistema de salud, situación que desborda el alcance de este estudio.

Sin embargo, los recursos que financien la licencia de paternidad no pueden cargarse al sistema de salud sin que se ajuste el valor de la UPC, toda vez que este sistema está bastante desfinanciado como para cargarlo aún más. Esto implica que la política de ampliar la licencia de paternidad debe tener en cuenta que hay una restricción financiera que debe superarse y para aproximarse al valor de dicho problema este estudio presenta diferentes escenarios de necesidades de recursos. Como corolario de esta discusión es importante que el Gobierno nacional establezca una fuente de financiación adicional para que el sistema de salud no sea recargado, puesto que las EAPB se verían sujetas a restringir algún otro servicio de salud, dada la falta de financiación mencionada y que es bien conocida en Colombia.

A continuación, se presentan las fuentes de información para hacer las estimaciones sobre diferentes posibilidades de aumento de la licencia de paternidad. Además, se exponen las estadísticas descriptivas sobre la cantidad y el Ingreso Base de Cotización (IBC) promedio de quienes se han beneficiado de la licencia entre 2015 y 2017, que son los años disponibles en el momento de efectuar el estudio. La última sección presenta los diferentes escenarios de ampliación de la licencia de paternidad.

3.1.5 Evolución de la licencia de paternidad en Colombia en los últimos 3 años

Los datos para las estadísticas descriptivas y las estimaciones que se presentan más adelante provienen de la Planilla Integral de Liquidación de Aportes (PILA), que gestiona las cotizaciones de

la seguridad social de los trabajadores formales en Colombia, que son los trabajadores que tienen acceso al derecho de las licencias de maternidad y paternidad en este país[17].

En la PILA se registran mensualmente los pagos, el salario y las novedades que presentan los trabajadores, entre los cuales están las licencias de maternidad y paternidad. En un mes cualquiera (Cuadro 1)[18], la PILA registra aproximadamente 11,6 millones de trabajadores, de los cuales 6,4 millones son hombres (55%) y 5,2 millones son mujeres (45%). De los 11,6 millones, solo 35.044 personas registran licencias, de las cuales 29.293 son de maternidad (84%) y 5.751 de paternidad (16%).

Cuadro N°1. Licencias de maternidad y paternidad registradas mensualmente

SEXO	Registrados en PILA	Personas que tomaron Licencia de maternidad/paternidad
Mujeres	5.178.037	29.293
Hombres	6.420.120	5.751
Total	11.598.157	35.044

Para estimar los costos de la licencia de paternidad es necesario tener el salario promedio de las personas que disfrutan de este derecho (Índice Base de Cotización, IBC).

Las mujeres reportadas con licencia tienen un salario promedio de $1.457.572 de pesos que corresponde a 2,11 salarios mínimos legales, mientras que los hombres reportan un salario promedio en la PILA de $1.480.909, equivalente a 2,15 salarios mínimos (Cuadro 2)[19] .

17 Los trabajadores registrados en la PILA son quienes cotizan a la seguridad social en salud como asalariados o independientes. Los trabajadores del sector formal pueden cotizar por el salario mínimo, pero la mayoría no lo hace, bien sea por sus bajos ingresos o porque están cubiertos por la salud subsidiada. En el registro también se encuentran empleadas domésticas, madres comunitarias, aprendices del SENA y otros trabajadores que por ley deben cotizar, pero se sabe que muchos eluden las cotizaciones.

18 Para hacer los primeros cálculos y formular el modelo de costos se tomó septiembre de 2017 como referencia por ser un mes sin variaciones cíclicas en el mercado laboral. Más adelante se toma, ya no el mes, sino el promedio anual de todos los meses.

19 Se reporta el salario mínimo para facilitar los cálculos y las proyecciones futuras.

Cuadro N°2. Salarios promedio (IBC) y su equivalente en salarios mínimos legales vigentes de las personas que reportan licencia, 2017

SEXO	N	%	Salarios Promedio (IBC)	Salario Minimo Legal Vigente (Wmin)
Femenino	29.293	84%	1.457.572	2,11
Masculino	5.751	16%	1.480.909	2,15
Total	35.044	100%	1.469.241	2,12

Fuente: PILA, Ministerio de Salud y Protección Social, septiembre de 2017

3.1.6. Estimación de los costos de la licencia de paternidad

Como se mencionó antes, la licencia de paternidad debe ser liquidada por diez días, de modo que incluye un fin de semana (Variable ***d***)[20]. Dado el número de hombres N y el salario mínimo para 2019 (2,15*$828.116)[21] podemos establecer los siguientes valores para el costo de un mes cualquiera:

$$N = \mathbf{5.751}$$

$$IBC = 2{,}15 * 828.116 = \mathbf{\$1.780.449}$$

$$Liquidación\ mensual = \frac{10}{30} * 1.780.449 = \mathbf{\$593.483}$$

Si suponemos que el valor de septiembre se aproxima a los valores promedios del año, la liquidación anual sería:

$$Liquidación\ anual = N * Liquidación\ mensual * 12 = 5.751 * 593.483 * 12 = \mathbf{\$40.957.457.997}$$

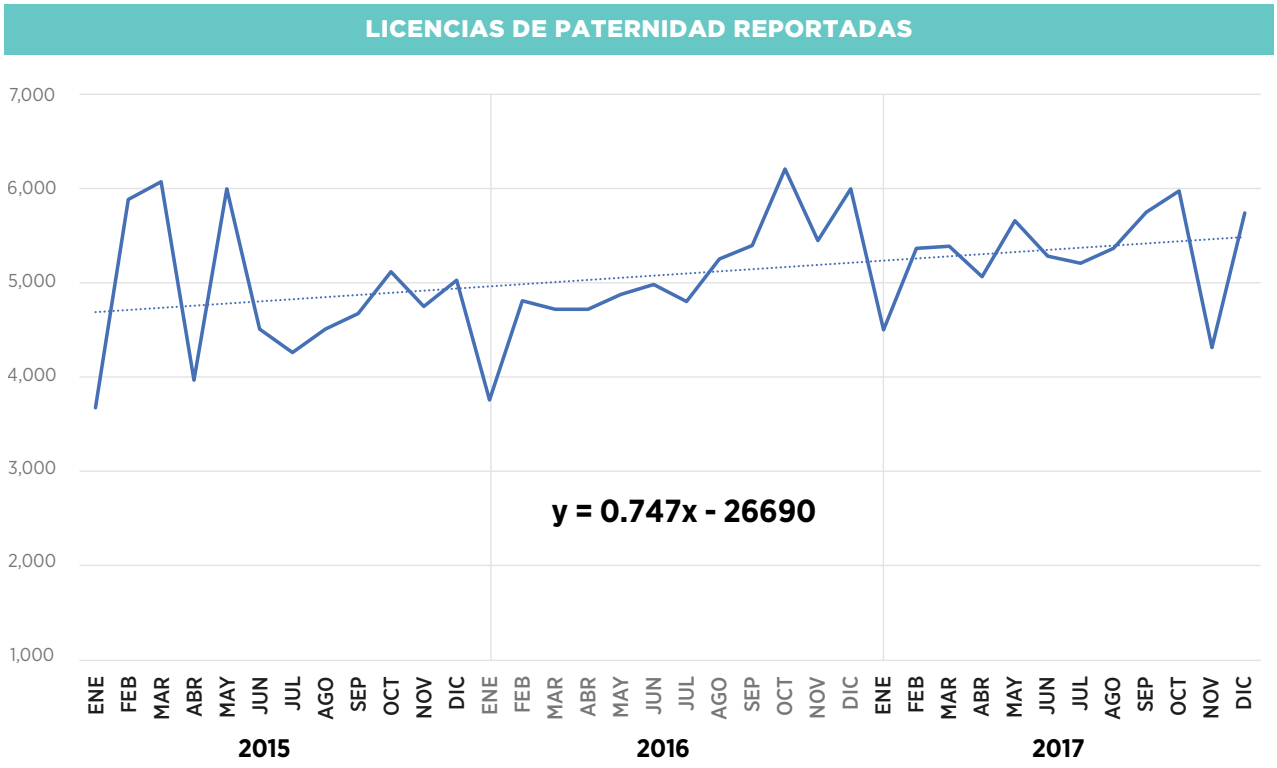
Sin embargo, la evolución es bastante inestable en el tiempo por lo que se presentan picos y valles a lo largo del año (Gráfica 1). Para el año 2017 el promedio mensual es de 5.304 licencias, mientras que para 2015 este valor era de 4.873. Así el valor anual promedio aumentó en 4,3% entre 2015 y 2016 y 4,4% entre 2016 y 2017.

20 Al observar los datos del valor de la licencia, autorizado en la PILA, observamos que es un 29% del IBC, un valor similar a 10/30. Para los cálculos, sin embargo, utilizaremos 10/30 suponiendo que hay algunas omisiones que explican ese 1% de diferencia.

21 Este cálculo es necesario hacerlo porque los datos de la PILA no están disponibles para 2019 y para las proyecciones debe tomarse el valor actual con el fin de fijar los cálculos en pesos reales de 2019.

Esta cifra de licencias puede seguir aumentando en el tiempo por varios factores: i) el mayor conocimiento que tengan las empresas y los trabajadores acerca de este derecho, ii) el mayor compromiso de los padres con el cuidado de sus hijos, iii) la demografía y IV) el acceso a la formalidad laboral que está influenciada directamente por el crecimiento económico.

Gráfica N°1. Evolución mensual de las licencias de paternidad 2015-2017



Fuente: PILA, Ministerio de Salud y Protección Social (enero 2015 - diciembre 2017)

Esto significa que nuestras estimaciones deben ser ajustadas en dos aspectos.

- **Primero,** se debe ajustar el número de licencias al valor promedio anual que es inferior al de septiembre.

- **Segundo,** para las proyecciones anuales, lo más sensato es acelerar el crecimiento al promedio anual reportado en 2017 (4,4%) para los primeros años y reducirla gradualmente en años posteriores.

3.1.7. Posibles escenarios: ejercicio de simulación de costos

Como se mencionó, es necesario hacer un primer ajuste de los costos actuales de la licencia de paternidad. El ajuste consiste en utilizar el promedio de licencias anuales en 2017, que se estableció en 5.304, y el IBC promedio como proporción del salario mínimo que corresponde a 2,17 (uno cambios pequeños, pero ajustados a la realidad)[22].

Adicionalmente, es posible que la licencia de paternidad se tome en dos meses diferentes y por lo tanto una fracción de la licencia se pague en un mes y el resto en el siguiente. Al observar en la PILA el valor aprobado de la licencia no es 0,33 (10/30), sino el 0,29. Así las cosas, el valor de la liquidación anual es:

$$Liquidación\ ajustada = 5.304 * 0{,}29 * 2{,}17 * 828.116 * 12 = \mathbf{\$33.169.098.567}$$

Los escenarios de simulación tienen dos fases.

- Una primera que consiste en aumentar la licencia de paternidad hasta ocho semanas (promedio de la OCDE) y hasta 18 semanas (como la actual licencia de maternidad). Estos dos escenarios nos proporcionarán un estimativo de los costos que tendrán que ser asumidos por el SGSSS para ampliar el derecho de los padres al cuidado de sus hijos durante las primeras semanas de nacimiento.

- La segunda fase de simulación consiste en ajustar el número de licencias, dado que se observa un crecimiento acelerado en los últimos años (Gráfica 2). De hecho, este escenario podría llegar a ser tan elevado como el número de licencias de maternidad (reportado en los cuadros 1 y 2) en 2017, que alcanzó 27.975. Si este fuera el caso, se necesita conocer el valor promedio autorizado mensualmente para las licencias de maternidad y con esto calcular el porcentaje P del IBC reconocido cada mes. Los datos de la PILA indican que el valor reconocido durante 2017 es el 80% del IBC promedio de las madres (P=0,8)[23]. En este sentido se puede calcular el valor anual de las licencias de maternidad (LA) a cargo del SGSSS, así:

$$LA_{Maternidad} = N * P * \frac{IBC_{2017}}{W\ min_{2017}} * W\ min_{2019} * 12$$

22 Nótese que para los primeros cálculos se tomó el mes de septiembre. Sin embargo, los cálculos finales deben ajustarse a la realidad, que es, en este caso, el promedio anual.

23 El valor reconocido por ley debe ser el 100% del IBC. Sin embargo, el ICB registrado en la PILA corresponde al pago de los 30 días en situación normal. Como es posible que una licencia no aplique para los 30 días de un mes cualquiera (dependiendo de qué día del mes se produce el nacimiento), entonces en los datos se observa que la licencia en promedio corresponde a 24 días (80%). Por supuesto que hay personas que solo registran un día de licencia, otros 2, 3, o 30, para llegar al promedio de 24.

Para el caso de los hombres solamente variaría la relación $\frac{\overline{IBC}_{2017}}{W\ min_{2017}}$ que, ya se ha dicho, es 2,17. Por tanto, la licencia de paternidad sería:

$$LA_{Paternidad} = 27.975 * 0{,}8 * 2{,}17 * 828.116 * 12 = \mathbf{\$482.605.467.523}$$

Un valor que es 14,5 veces mayor al estimado cuando la licencia es de diez días (Cuadro 3).

Las simulaciones con una proyección de crecimiento de las licencias (valores en las filas) y aumentando a ocho y 18 semanas (valores en las columnas) se presentan en el cuadro 3. Es posible que los hombres al tener unas licencias más largas no aprovechen el beneficio tanto como las mujeres, por lo tanto los escenarios simulados (que toman el comportamiento observado en las mujeres) se deben tomar como el límite máximo del costo.

En el escenario actual, y de seguir la tendencia creciente, se esperan crecimientos de la carga al SGSSS de hasta $46.810 millones. La simulación del aumento de las semanas se presenta en las columnas. El último escenario donde se aumenta la licencia hasta 18 semanas es una estimación bastante confiable, puesto que se calculó con los datos reales de la licencia de maternidad actual, pero se utilizó el IBC promedio de los hombres. Sin embargo, este escenario podría ser un límite superior porque probablemente no todos los hombres tomarían la licencia o no todos tomarían todos los días o semanas.

Cuadro N°3. Escenarios de aumentos de la licencia y el número de semanas de la licencia de paternidad

	ESCENARIO ACTUAL		AUMENTO A 8 SEMANAS		AUMENTO A 18 SEMANAS	
	N/P	0,29	N/P	0,8	N/P	0,8
VALOR HOY	5.304	33.169.098.567	12.433	214.491.318.899	27.975	482.605.467.523
VALOR EN 3 AÑOS	6.035	37.742.891.179	14.148	244.068.209.803	31.833	549.153.472.056
VALOR EN 5 AÑOS	7.485	46.809.894.060	17.547	302.700.897.771	39.480	681.077.019.985

Fuente: Elaboración propia con base en el PILA, Ministerio de Salud y Protección Social, septiembre de 2017.

Para el caso en el que la licencia aumente a ocho semanas, hay que hacer varios supuestos porque los datos no son observados (a diferencia del aumento a 18 semanas, donde se tiene un valor de las licencias de maternidad como base para la estimación).

Supuesto 1: si la licencia es de ocho semanas, se esperaría observar menos personas pidiendo la licencia en un mes cualquiera, simplemente porque ya son menos meses. Si suponemos que el N observado ya no son 27.975 personas sino una proporción relativa al número de semanas (8/18), el valor de la licencia de paternidad sería:

$$LA_{Paternidad} = \left[27.975 * \frac{(8)}{18} \right] * 0{,}8 * 2{,}17 * 828.116 * 12 = \mathbf{\$214.491.318.899}$$

En síntesis, según los datos de la PILA la licencia de paternidad tiene un costo actual de $33.169 millones de pesos, valor que actualmente asume el sistema de salud y se financia con las cotizaciones que hacen los trabajadores formales y sus empleadores. En el futuro se espera que las personas tengan más información sobre este beneficio y que, al mismo tiempo, cambien sus comportamientos hacia el cuidado de los hijos. Los datos también nos confirman que el número de beneficiarios viene aumentando a una tasa del 4,4% anual, muy por encima de la tasa de crecimiento de demográfico del país. Por eso, se espera que en cinco años este valor alcance los $46.810 millones de pesos (Cuadro 3).

Cuando la licencia pasa de diez días a ocho semanas los costos se multiplican por seis. Cuando pasan a 18 semanas se multiplican por 14,5. Estos aumentos alcanzan $214.491 y $482.605 millones de pesos, respectivamente. Cualquiera de estos dos escenarios requiere un esfuerzo fiscal más allá de lo que puede solventar el SGSSS, por lo que el aumento de la licencia es altamente deseable, pero requiere estudiar otras fuentes de financiación diferentes a las del sistema de salud.

La fuente de financiación de estos costos (cualquiera sea el escenario escogido) debe ser la misma con la que actualmente se financian las licencias de maternidad y paternidad: el sistema de salud. No obstante, se ha advertido que el sistema está en una situación financiera difícil, por lo que el sector deberá estimar los efectos de estos cambios de la misma forma que lo hicieron recientemente cuando se aumentó la licencia de maternidad.

3.2 BENEFICIOS DE LA PATERNIDAD COMPROMETIDA SOBRE LA PRODUCTIVIDAD Y EL BIENESTAR

El involucramiento de los hombres en el cuidado desde el comienzo de la vida tiene efectos profundos en el bienestar de sus hijos o hijas, de las mujeres, de los hombres y de las empresas.

3.2.1. Beneficios para los hijos e hijas

La primera justificación de la política de los permisos de paternidad y parentales se deriva del derecho de las niñas y los niños a ser cuidados y atendidos por sus padres, ya que esos permisos facilitan una mayor participación de los hombres en la custodia. Durante el permiso, el padre no se involucra solamente de forma instrumental para resolver tareas, sino también emocionalmente con el niño o niña, lo que sienta las bases para que se dé una mayor dedicación a lo largo de todo su proceso de desarrollo, que beneficia a los niños y niñas (Meil, 2011).

Según diversos estudios, la participación de los padres está asociada positivamente tanto con el

desarrollo de la estructura psíquica y emocional de los hijos e hijas como con su salud. Se ha demostrado que padres más involucrados en el cuidado de sus hijos o hijas generan mayor desarrollo emocional y social en ellos, incluido el desarrollo de la empatía, además de tasas más bajas de depresión, temor y falta de autoconfianza cuando llegan a ser jóvenes adultos. Asimismo, se observa en los niños y niñas un mayor desarrollo cognitivo y del lenguaje, así como un mejor rendimiento en la escuela (IPPF/WHR y Promundo, 2019).

Además, las hijas y los hijos que presencian la participación de los hombres en el cuidado diario son menos proclives a adherirse a normas rígidas relacionadas con el género. Cuando crecen, los niños que tienen padres involucrados están más predispuestos a sostener ideas más equitativas sobre el género; las niñas, una visión más empoderada de lo que significa ser mujeres y a aspirar a cumplir roles menos tradicionales (IPPF/WHR y Promundo, 2019).

En contraposición, la paternidad ausente suele tener consecuencias para el desarrollo de las hijas y los hijos. No contar con un cuidador significativo tiene costos económicos y sociales que suelen afectar el ingreso familiar, dado el bajo pago de pensiones alimenticias en la región (IPPF/WHR y Promundo, 2019).

3.2.2 Beneficios para la autonomía de las mujeres

La mayor participación de los hombres en el hogar puede conducir a mejoras en la salud de las mujeres, tanto física como mental. Un estudio realizado en varios países concluye que cuando los padres asisten a visitas prenatales con sus parejas, las mujeres experimentan partos más seguros y menos dolorosos y tienen un menor riesgo de depresión posparto. Además, que dediquen menos tiempo a los cuidados no remunerados puede implicar más tiempo para el descanso, el ocio y, por tanto, mejores condiciones para reducir el estrés e incrementar su bienestar (IPPF/WHR y Promundo, 2019). Hay investigaciones que muestran que cuando los padres toman la licencia de paternidad, esto se traduce en un apoyo indirecto a la lactancia materna, reduce el estrés y la probabilidad de depresión posparto, cuestión que también repercute positivamente en la salud del bebé[24].

Hombres más involucrados en las tareas del hogar facilitan la autonomía económica de las mujeres. Los datos de la OCDE demuestran que "la disminución en el trabajo de cuidado no remunerado de las mujeres está relacionada con un aumento del 10% en la participación de las mujeres en la fuerza laboral (para un nivel dado de PIB per cápita, tasa de fecundidad, tasa de desempleo femenino, nivel de educación femenina, tasa de urbanización y licencia de maternidad)"[25].

Mediante la paternidad comprometida se impulsa la incorporación de las mujeres al mercado laboral, puesto que apoya la contratación indistinta de mujeres y hombres mediante la equiparación de los costos laborales asociados al cuidado. De esa manera, ellas podrán participar más en el ámbito productivo, escalar posiciones laborales y lograr mejores niveles de ingresos. Todo lo cual resulta beneficioso para ellas y sus familias,

24 Séjourné, N., y otros. "Effets du congé de paternité sur la dépression du post-partum maternelle". En Gynécologie Obstétrique & Fertilité, vol. 40, no. 6, June 2012, pp. 360–64. doi:10.1016/J.GYOBFE.2011.08.033

25 Ferrant, G., Pesando, L. M., & Nowacka, K. (2014). Unpaid care work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. OECD Development Centre. Retrieved from https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf

a la vez que se reducen los niveles de inestabilidad financiera femenina y las posibilidades de caer en la pobreza por una separación, divorcio o viudez.

Cuando los hombres intervienen más en la custodia de sus hijas e hijos, la calidad del empleo de las mujeres mejora y las brechas salariales de género son menores. Es más probable que las mujeres que realizan la mayor parte del trabajo de cuidado no remunerado, tomen trabajos de tiempo parcial, o vulnerables, a menudo muy por debajo de sus niveles de habilidad. La investigación de la OCDE encontró que "en los países donde las mujeres pasan el doble de tiempo que los hombres en atención no remunerada, sus ingresos promedio son menos de dos tercios de los hombres"[26].

La promoción del involucramiento de los padres en el cuidado de sus hijos e hijas es una forma de construir un modelo alternativo de maternidad y paternidad, de dar un nuevo significado al papel de los padres dentro de la familia como personas afectivas, interesadas y capaces de asumir responsabilidades familiares. Igualmente, se contribuye a transformar la noción de maternidad: si esta sigue siendo asociada al sacrificio y la omnipresencia frente a los hijos e hijas, muy difícilmente se puede lograr una transformación de tareas de cuidado y aliviar la sobrecarga que recae sobre las madres trabajadoras (OIT-PNUD, 2009).

El cuidado más equitativo de los hombres conduce a mejores relaciones entre parejas y puede vincularse con una reducción en las tasas de violencia de los hombres contra las mujeres. En los Estados Unidos, cuando los hombres contribuyen más en el hogar, las mujeres dicen que están más satisfechas en sus relaciones con sus parejas o esposos. Las parejas noruegas que experimentaron el mes designado de licencia para los padres (a menudo denominado "cuota de papá") informaron menos desacuerdos sobre las tareas domésticas que aquellos que no tomaron la licencia. En Alemania, la investigación encontró que cuando los hombres hacían más tareas domésticas, la pareja tenía más sexo y reportaba una mayor satisfacción sexual. La participación positiva de los padres en el hogar tiene el potencial para contribuir a proteger a los niños de la violencia, el abuso, la explotación y el abandono, así como a la realización de sus derechos a la seguridad, la educación, el desarrollo y la participación (IPPF/WHR y Promundo, 2019).

3.2.3. Beneficios para los propios padres

La paternidad comprometida o activa beneficia a los propios padres, para quienes la relación filial es una de las más importantes fuentes de bienestar y felicidad. Los padres que mantienen interacciones cercanas, comprometidas y no violentas con sus hijas e hijos viven en promedio más tiempo, tienen menos problemas de salud mental o física, son menos propensos al abuso de alcohol y drogas y son más productivos en el trabajo. Según un estudio cualitativo en Brasil, México y Chile sobre hombres cuidadores remunerados y no remunerados, estar involucrados en la paternidad enriquece sus vidas, aprenden sobre las experiencias de las mujeres, son más sensibles a la homofobia y sienten que se les abren nuevos caminos para interactuar con otros en relaciones de mayor honestidad y empatía emocional (IPPF/WHR y Promundo, 2019).

26 Ibid.

Los datos del proyecto de investigación Helping Dads Care indicaron que, en siete países, los hombres que cuidan más (medido por el tiempo de las licencias de paternidad tras el nacimiento de una hija o un hijo) se asociaron con:

- Mayor interés o placer en hacer cosas y mayor satisfacción con la vida en general, el trabajo y la vida sexual (para los padres en Brasil, el Reino Unido y Japón).
- Aumento de los sentimientos de esperanza y mayor satisfacción con la vida en general y la participación de los niños (para los padres en Canadá y Argentina).
- Mejor satisfacción con sus vidas sexuales (para los padres en los Estados Unidos).
- Tasas más bajas de sentirse deprimido o desesperado (para los padres en los Países Bajos) (IPPF/WHR y Promundo, 2019).

Los hombres que están en contacto cercano con su neonata o neonato tienen una proclividad equivalente o muy similar a la de las mujeres para cuidarlos. Según investigaciones recientes, los hombres responden al contacto físico con sus hijos percibiendo cambios hormonales comparables con los que experimentan las mujeres cuando se embarazan, en el trabajo de parto o cuando amamantan. Esta respuesta hormonal prepara por igual a hombres y mujeres para suprimir su concentración en los estímulos externos y hacer que, en cambio, se concentren en las necesidades del bebé. Otras investigaciones dan cuenta de que los cambios en la actividad cerebral de la corteza prefrontal que experimentan los nuevos padres son virtualmente idénticos a los que se han encontrado en la actividad cerebral de las madres (IPPF/WHR y Promundo, 2019).

3.2.4. Beneficios para las unidades productivas o empresas

El esfuerzo que dejan de realizar las personas para conciliar la vida familiar y laboral deriva en mayor satisfacción laboral, la cual mejora su rendimiento y conlleva a una mayor productividad. Incluso mejora la imagen pública de la empresa. Las compañías que facilitan el ejercicio de la paternidad comprometida por parte de sus colaboradores mejoran la retención de empleados y reducen la rotación, aumentan la productividad y reducen el ausentismo y los costos de capacitación (Lupica, 2010).

Además, promover la corresponsabilidad de los cuidados familiares es una medida que promueve la participación laboral femenina. En ese sentido, más del 57% de las casi 13.000 empresas participantes de una encuesta realizada por la OIT (2019) en 70 países, señalaron que sus iniciativas a favor de la diversidad de género contribuyen a mejorar su rendimiento empresarial. En casi tres cuartas partes de las empresas que promovieron la diversidad de género en cargos directivos se registró un aumento de su beneficio del 5% al 20%, porcentaje que en la mayoría de las empresas osciló entre el 10% y el 15%. El 57% de las empresas señaló que dicha diversidad contribuyó de igual manera a atraer y retener a profesionales con talento. Más del 54% de las empresas manifestaron que constataron mejoras en materia de creatividad, innovación y apertura, y un porcentaje análogo de empresas identificó que la inclusión de género mejoró su reputación. Por último, casi el 37% reconoció que dicha inclusión permitió evaluar de forma más eficaz la opinión de sus clientes (OIT, 2019).

3.3 ASPECTOS POR CONSIDERAR EN EL CAMBIO DE LA LEGISLACIÓN: LECCIONES APRENDIDAS DE LAS EXPERIENCIAS DE CHILE Y URUGUAY[27]

En el marco del diseño del Sistema Nacional de Cuidados en Uruguay, se implementó la modificación del régimen de licencias para garantizar el derecho al cuidado de las personas trabajadoras del sector privado. Así, la Ley No 19.161 de 2013 amplió de 12 a 14 semanas la licencia de maternidad, extendió la licencia paternal (13 días a partir del parto en el caso de trabajadores dependientes de la actividad privada) y estableció por primera vez en el país un subsidio de medio horario para el cuidado, que puede ser ejercido tanto por el padre como por la madre hasta los seis meses del hijo o la hija[28].

La licencia por maternidad y su duración es de carácter obligatorio, mientras que la licencia paternal y el subsidio de medio horario para cuidados son voluntarios. Este último es transferible entre la madre y el padre, y su duración se puede fraccionar entre ambos en forma alternada.

Las extensiones en el régimen de licencias maternal y paternal, así como en la instalación del medio horario por cuidados para el sector privado en Uruguay significan un importante avance en materia del derecho al cuidado, lo que posibilita que madres y padres puedan articular mejor sus responsabilidades familiares y laborales. Sin embargo, la experiencia de la implementación de estas medidas arroja tres lecciones principales:

1. El cambio de legislación debe ir acompañado por un proceso de comunicación y difusión sobres los derechos de los trabajadores.

Los resultados de la Encuesta Nacional de Uruguay "Uso de licencias parentales y roles de género en el cuidado" de 2017, muestran que la licencia maternal y la paternal son conocidas por casi la totalidad de los trabajadores encuestados y las trabajadores que tomaron parte en la encuesta (98% y 94%), y que poseen un conocimiento extendido del medio horario (88,7%). Sin embargo, la duración de estos permisos es menos conocida: solo uno de cada dos personas conoce la duración de las licencias paternales y el medio horario y tan solo uno de cada cinco encuestados conoce la duración de la licencia maternal.

2. Es necesario continuar promoviendo el uso de la licencia de paternidad entre los hombres y en los entornos laborales y sociales.

De acuerdo con los resultados de la encuesta en cuestión, el uso de la licencia maternal cubre al 96,5% de las mujeres, mientras que el uso de la licencia paternal es menor y da cobertura al 83% de los varones. Uno de cada cinco padres no toma la licencia o no lo hace en su duración completa. Sin embargo, el uso de este permiso ha aumentado un 80% al comparar a los usuarios de 2014 y de 2016.

27 La sección de Uruguay se elabora sobre la base de Batthyány, Genta y Perrotta 2019 y la de Chile sobre la base de Lupica, 2015

28 El monto del subsidio para uno u otro progenitor será del 50% del jornal de liquidación del subsidio maternal o licencia paternal, multiplicado por la cantidad de días a gozar.

Entre las barreras para el uso de la licencia parental, las mujeres señalan en forma mayoritaria la disminución de los ingresos y los varones, que coincide con el período de lactancia. La siguiente razón más mencionada por los varones (seis de cada diez) es la idea de que era mejor para el neonato que se quedara al cuidado de su pareja.

Otra de las limitantes del uso de las licencias y medio horario es la percepción de una posible discriminación en el entorno laboral hacia quienes toman los permisos. Dos tercios de la población encuestada (66%) opinan que se discrimina a las mujeres por hacer uso de la licencia de maternidad.

3. El carácter transferible de las licencias entre madres y padres provoca que sean las mujeres quienes principalmente hacen uso de las licencias para el cuidado.

En cuanto al medio horario, son las mujeres quienes más hacen uso de este permiso, con siete de cada diez encuestadas (69,6%).

Por otra parte, en Chile se estableció el Permiso Postnatal Parental (PPP) en 2011, que consiste en 12 semanas a continuación de la licencia de maternidad para cuidar del hijo o la hija, que las madres pueden compartir con los padres a partir de la séptima semana de permiso. Pese a esto, una vez que el PPP comenzó a regir, fueron muy pocos los padres que hicieron uso de este beneficio.

Dos principales lecciones pueden extraerse de esta experiencia:

a) Se debe trabajar para romper las barreras culturales y sociales al cuidado compartido.

En relación con las actitudes de los hombres, el resultado del estudio cuantitativo IMAGES (2011) revela que el 76,6% de los hombres entrevistados antes de la implementación del PPP no se tomaron la licencia de paternidad (cinco días). La mitad de ellos señaló que el trabajo no se lo permitió (51,9%), mientras que un 13,9% manifestó que no tenía condiciones económicas para hacerlo y un 10,2% afirmó que simplemente no quiso tomarse el permiso (Aguayo, Correa & Cristi 2011, citado en Lupica 2015).

A la luz de estos resultados, se constata la disonancia vigente entre los nuevos discursos y las viejas prácticas respecto a la división sexual del trabajo reproductivo, a la vez que era factible predecir que el uso del PPP por parte de los hombres no sería masivo.

A las visiones culturales tradicionales sobre quién debe encargarse de la atención y crianza los hijos y las hijas, se suma la realidad del contexto sociolaboral actual en Chile, caracterizado por extensas jornadas laborales, el miedo a perder el trabajo y el elevado nivel de endeudamiento de las familias, lo que también representa un obstáculo importante para la mayor participación masculina en los cuidados.

b) Es importante que los permisos sean de uso exclusivo para los padres y puedan ser tomados de manera fraccionada.

El PPP en Chile fue concebido como una nueva licencia para las madres, quienes pueden cederla en parte y de manera voluntaria a los padres para el cuidado de sus hijas e hijos. Esto se contradice con la experiencia internacional, que indica que una de las características que contribuye a que la tasa de uso de los permisos parentales sea más

igualitaria entre hombres y mujeres es el criterio de intransferibilidad, o cuota aparte de los permisos para hombres y mujeres, ya que los padres por lo general toman el tiempo de uso exclusivo dentro de la licencia parental (Lupica, 2013).

Adicionalmente, existe una superposición del PPP con el tiempo de lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida, sugerido por la Organización Mundial de la Salud y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). De esta manera, los mensajes a las madres pueden resultar contradictorios: se recomienda la lactancia materna exclusiva durante los seis primeros meses de vida de la niña o el niño y, por otra parte, se pretende que ella ceda parte de esos días al padre de la hija o hijo.

CONCLUSIONES

- Colombia tiene una oportunidad histórica: cuenta con la generación de mujeres y hombres con mayor talento, capacidad y empuje colectivo para participar en la economía y la democracia, y avanzar con decisión hacia la igualdad de género en la vida cotidiana, en la política, la economía, y en todas las áreas de la sociedad. Colombia tiene el reto de dar pasos acelerados en el desarrollo del sistema nacional y los sistemas locales de cuidados, la extensión de las licencias paternas vinculadas con el nacimiento de las hijas y los hijos, así como la provisión de infraestructura y servicios de cuidado para la primera infancia y para las personas en situación de dependencia, lo que incrementa la inversión estatal para ampliar la oferta pública. Este desafío es aún más relevante que nunca en la respuesta a la pandemia de COVID-19.

- Las lecciones aprendidas de la implementación de estos cambios normativos en otros países de la región de América Latina y el Caribe (Uruguay y Chile) permiten concluir que para modificar las pautas de cuidado entre hombres y mujeres los cambios normativos en marcos legales, políticos e institucionales son necesarios, pero no bastan, es importante además facilitar un cambio cultural y de actitudes.

- La experiencia internacional muestra que la licencia de paternidad no transferible y totalmente remunerada para todos los trabajadores genera efectos positivos en el bienestar de las familias, al establecer las bases para la participación de los padres con sus hijos e hijas desde una edad temprana y para promover la incorporación y desarrollo de las mujeres en el mercado de trabajo. Tal como se ha analizado en este informe, la extensión de la licencia de paternidad es beneficiosa también para los niños y las niñas y para los propios hombres, para quienes la relación filial es una de las mayores fuentes de felicidad.

- Durante los últimos tres años, en Colombia se elaboraron y presentaron tres proyectos de ley en el Congreso para extender la licencia de paternidad. Dos de los proyectos contemplaban la ampliación de la licencia de paternidad en casos especiales para padres de más de un hijo o hija prematuros. El otro proyecto se propuso igualar las posibilidades de madres y padres para cuidar a un neonato. Lo novedoso de los tres proyectos de ley es que incluyeron explícitamente entre sus objetivos la promoción del cambio cultural para que se asuma la maternidad y paternidad como una responsabilidad compartida.

- Se debe proporcionar a los padres una licencia remunerada con la duración adecuada para apoyar el vínculo con el bebé, afianzar desde el primer día el papel del padre en el cuidado de los niños y apoyar su desarrollo en salud y la igualdad de género dentro del hogar. Por esta razón se recomienda ampliar la licencia de paternidad de ocho días a ocho semanas, que significa multiplicar los costos actuales seis veces. Al aumentar la licencia a 18 semanas, se multiplican por 12, y se alcanzan valores de $214.491 y $482.605 millones de pesos, respectivamente.

Según los datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), la licencia de paternidad tiene un costo actual de $33.169 millones de pesos, valor que actualmente asume el sistema de salud y se financia con las cotizaciones que hacen los trabajadores formales y sus empleadores. Los datos también confirman que el número de beneficiarios viene aumentando a una tasa de 4,4% anual, muy por encima de la tasa de crecimiento demográfico del país. Por eso, se espera que en cinco años este valor alcance los $46.810 millones de pesos.

RECOMENDACIONES

Este documento se basa en buenas prácticas y lecciones internacionales, a partir de las cuales recomienda las siguientes medidas:

1. Evaluar el uso efectivo de la licencia por paternidad

Evaluar el uso efectivo en Colombia de las licencias actuales de paternidad y la percepción de las trabajadoras, los trabajadores y los empleadores ante la propuesta de extenderlas. Asimismo, es recomendable identificar los factores que facilitan o inhiben su práctica, con el fin de derivar lecciones y crear las condiciones para que se haga uso de ellas. Por ejemplo, en los Estados Unidos, Promundo y Dove MenCare hicieron una investigación titulada, Helping Dads Care[29], que analiza las actitudes y comportamientos de los hombres y sus parejas para tomar la licencia parental.

2. Fomentar relaciones igualitarias a partir de procesos de transformación cultural de las normas sociales y cambio de actitudes

Promover el esfuerzo deliberado y colectivo para incentivar a los hombres a realizar el 50% del trabajo de cuidado. Es vital desafiar la norma social de que los hombres están "ayudando" a las mujeres en lugar de compartir la responsabilidad de cuidado por igual. Esto significa alentar y apoyar a los padres para que participen en grupos con sus bebés y niños, para desarrollar su confianza y habilidades y para comprometerse a compartir la atención no remunerada y el trabajo doméstico por igual con sus parejas.

De acuerdo con las experiencias internacionales, es recomendable acompañar el cambio del régimen de licencia de paternidad con la promoción de un cambio cultural y de actitudes favorables a la corresponsabilidad de los cuidados.

En el marco de la elaboración de la actual Política Nacional de Cuidados[30] y de la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) en Colombia, sería recomendable que el Estado profundice la política de sensibilización y transformación cultural para alcanzar la corresponsabilidad social de los cuidados, a través de distintas instancias, como campañas de información, sensibilización de actores sociales e incorporación de estos temas en el sistema educativo y en los

29 Para mayor información, ver: https://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2018/06/Promundo-DMC-Helping-Men-Care-Report_FINAL.pdf

30 En el Plan Nacional de Desarrollo de Colombia (PND 2014-2018) se establecieron las bases institucionales del Sistema Nacional de Cuidado. El Estado colombiano se propone configurar un sistema de cuidado que permita reconocer la importancia del trabajo de cuidado en la sociedad y en la implementación de las políticas públicas, reducir el tiempo que dedican las mujeres a esta labor y que propenda por redistribuir entre el Estado, el mercado y la comunidad las cargas de cuidado que tradicionalmente se han asignado a los hogares. Para ello, se plantean acciones para aumentar la oferta de cuidado y procurar que la demanda no se incremente. Estas acciones incluyen cinco dominios de acción: 1) sobre el contexto en el cual se desarrolla la economía del cuidado que consiste en el desarrollo y ajuste de la infraestructura social incluyente y accesible, universalidad de los servicios públicos y servicios sociales acordes con las necesidades de cuidado de la población; 2) incrementar la producción de servicios de cuidado del Estado, el mercado y la comunidad; 3) transformar los imaginarios sociales que han concentrado en las mujeres las labores de cuidado; 4) incentivar, cualificar y dignificar el trabajo de cuidado como trabajo decente, y 5) promover el autocuidado y la vida independiente que permita que la demanda de cuidado no se incremente.

medios de comunicación. En este sentido, se pueden desarrollar actividades de información, sensibilización y capacitación con diversas audiencias, tales como las siguientes:

- Difundir los datos sobre el uso del tiempo en el trabajo de cuidado no remunerado y cómo se divide entre mujeres y hombres. Estos datos deben utilizarse para informar las decisiones de formulación de políticas y presupuestos.

- Promover un mayor involucramiento de los padres en las políticas de alivio de la pobreza, incluidas las políticas de transferencias monetarias. Es importante asegurar que dichas políticas no solo no aumenten las tareas de cuidado de las mujeres, sino que fomenten la participación de los hombres en estas tareas.

- Brindar capacitación para cambiar las actitudes de los proveedores de servicios, tales como maestros, trabajadores de cuidado infantil y proveedores de atención médica. Por ejemplo, el Programa P de Promundo es una herramienta que anima y sensibiliza a los actores en la comunidad a reflexionar acerca de sus propios prejuicios relacionados con las relaciones de género y las responsabilidades de cuidado y a transformarlos por creencias y actitudes que promuevan relaciones equitativas.

- Apoyar e incentivar a los empleadores para capacitar a su personal de recursos humanos sobre los beneficios de la licencia de paternidad e implementar programas de divulgación para los empleados, a fin de crear un ambiente de trabajo que respalde plenamente las responsabilidades de cuidado de mujeres y hombres.

- Promover campañas de sensibilización como la Campaña del *Mencare* (una plataforma con herramientas -películas cortas, fotos- para crear una imagen de paternidad activa) o el Compromiso de *MenCare*, que ofrece una guía de cómo los gobiernos pueden lograr la igualdad en el cuidado.

3. Reformas legales. Avanzar hacia la extensión promedio de la licencia en los países OCDE, ocho semanas

Analizar los escenarios de extensión de la licencia de paternidad y la parental que mejor se ajusten a las prioridades nacionales es el primer paso. Este documento parte de un escenario de licencia de paternidad de ocho semanas de duración para equiparar la realidad de Colombia al promedio de los países de la OCDE. En un período más largo, se debería analizar la factibilidad de equiparar la licencia de paternidad con la licencia de maternidad en 18 semanas.

Es fundamental la ratificación del Convenio internacional 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, en el cual se promueve la igualdad efectiva de oportunidades y de trato para las trabajadoras y los trabajadores con obligaciones familiares y establece la obligación de los Estados de incluir en sus políticas públicas las medidas necesarias para garantizar el ejercicio de este derecho.

4. Estudiar otras fuentes de financiación diferentes a las del sistema de salud y promover incentivos tributarios para aliviar el impacto fiscal

Cualquiera de los dos escenarios analizados (promedio de la OCDE y paridad con la licencia de maternidad) requiere de un esfuerzo fiscal más allá

de los que puede solventar el SGSSS. El aumento de la licencia es altamente deseable, pero requiere estudiar otras fuentes de financiación diferentes a las del sistema de salud, así como estímulos fiscales. Cada vez hay más pruebas de que proporcionar un permiso familiar remunerado es bueno para los negocios; mejora la retención de empleados y reduce la rotación, aumenta la productividad y la moral, y reduce el absentismo y los costos de capacitación. Los empleadores se benefician de las vacaciones más cortas de las mujeres y una mayor participación en el lugar de trabajo cuando las políticas de ausencias alientan y permiten que los hombres asuman más cuidados en el hogar.

Se debe considerar que ampliar la licencia de paternidad requiere un esfuerzo fiscal importante, pero con amplios impactos hacia la igualdad. Según los datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), la licencia de paternidad tiene un costo actual de $33.169 millones de pesos, valor que asume el sistema de salud y se financia con las cotizaciones que hacen los trabajadores formales y sus empleadores. Los datos también confirman que el número de beneficiarios viene aumentando a una tasa del 4,4% anual, muy por encima de la tasa de crecimiento demográfico. Por eso, se espera que en cinco años este valor alcance los $46.810 millones de pesos. En este contexto, ampliar la licencia de paternidad de ocho días a ocho semanas significa multiplicar las inversiones actuales seis veces. Al aumentar la licencia a 18 semanas los valores se multiplican 14,5 veces, y alcanzan valores de $214.491 y $482.605 millones de pesos, respectivamente.

El esfuerzo fiscal de ampliar la licencia de paternidad es superior a lo que puede solventar el SGSSS, por lo que el aumento de la licencia requiere estudiar otras fuentes de financiación diferentes.

5. Promover una licencia de paternidad igual, no transferible, ofrecida por todas las instituciones, incluyendo las empresas

Siguiendo la ruta de los aprendizajes internacionales, tanto los actores sociales como el sector privado y el Gobierno, siendo representantes relevantes del mundo del trabajo, son parte activa de los procesos de formulación y aplicación de la nueva normativa. Específicamente, los empleadores pueden contribuir de manera importante si fomentan un ambiente de trabajo que respalde plenamente las responsabilidades de cuidado de mujeres y hombres. Para ello y tal como se recomienda en Batthyany y otros (2018), las empresas podrían tomar las siguientes medidas:

- Implementar mecanismos de consulta para conocer las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores, relativas a los cuidados, tanto de niños y niñas como de otros familiares a cargo.
- Asumir una actitud proactiva en la difusión de estos derechos en las organizaciones, transmitir el compromiso de la alta dirección con la equidad de género y la armonización de la vida laboral y familiar. Es clave comunicar las características de estos permisos, su duración, el cálculo de pagos de los subsidios, los requisitos sobre quienes tienen derecho, entre otros aspectos que colaboren a un mayor uso de estos.
- Vigilar la no discriminación por motivos de uso de licencias de maternidad y paternidad. El derecho al cuidado debe ser una práctica valorada por la empresa y no una conducta por la cual sentirse culpable o que se ha cometido una falta.
- Realizar capacitaciones sobre género y sobre los beneficios del uso de los permisos para la equidad de género y para una paternidad activa e involucrada con el cuidado infantil.

- Planificar y gestionar la carga de trabajo para que no afecte a quienes hacen uso de las licencias o a sus compañeras y compañeros.

  En la iniciativa de ajustar la extensión de las licencias de paternidad, también se debe valorar la protección laboral del trabajador. Tanto los padres que trabajan como sus empleadores ganan cuando aquellos pueden mantener sus trabajos y sus responsabilidades y acumular más experiencia. Sin protección laboral, los padres pueden encontrar demasiado arriesgado tomar un permiso o usar lo que consideran necesario[31].

En suma, el análisis realizado en este documento permite concluir que la licencia de paternidad, pagada al 100% y de una duración basada en estándares internacionales, es una herramienta indispensable para eliminar la restrictiva y perniciosa división sexual del trabajo remunerado y no remunerado entre los hombres y las mujeres, y promover así la autonomía económica de las mujeres y la igualdad de género. No obstante, cambiar la normativa laboral, si bien es necesario, no es de por sí suficiente. Se deben también modificar las pautas socioculturales tradicionales y las normas sociales que colocan a las mujeres en el lugar de cuidadoras y a los hombres en el lugar de "trabajadores sin responsabilidades familiares". Hacerlo requiere de un esfuerzo adicional que debe ser compartido por los actores sociales involucrados en el mercado de trabajo: el Estado, las empresas, las familias y la sociedad civil. El desafío no es sencillo, pero es una oportunidad que se presenta en Colombia para construir una sociedad más justa entre hombres y mujeres.

31 UNICEF (2019). *Paid parental leave and family-friendly policies. An evidence brief.*

BIBLIOGRAFÍA

Adatti, L., Cassirer, N. y Gilchrist, K. (2014). La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Aguayo, F., Barker, G. y Kimelman E. (2016). Paternidad y cuidado en América Latina. Ausencias, presencias y transformaciones. Ed. Masculinities and Social Change, 5(2), 98-106. doi:10.17583/MCS.2016.2140

Aguayo, F. y Kimelman, E. (2013). Guía de paternidad activa y corresponsabilidad en la crianza. Santiago: UNICEF/Cultura Salud/EME/Chile Crece Contigo.

Barker, G. y Aguayo, F. (Coords.) (2012). Masculinidades y políticas de equidad de género: reflexiones a partir de la Encuesta IMAGES y una revisión de políticas en Brasil, Chile y México. Rio de Janeiro: Promundo.

Batthyány, K., Genta N. y Perrotta V. (2019). Uso de licencias parentales y roles de género en el cuidado. Montevideo: Secretaría Nacional de Cuidados, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Organización Internacional del Trabajo y ONU Mujeres.

Banco Mundial (2019). Mujer, empresa y el derecho 2019: una década de reformas. Washington D.C., EE.UU.

Banco Interamericano de Desarrollo-BID, EconEstudio y Aequales (2019). Iniciativa de Paridad de Género Colombia. Iniciativa público-privada para reducir las brechas económicas de género en Colombia: diagnóstico. Washington D.C., EE.UU.

Bonari, D., Díaz Langou, G. y Repetto, F. (2013). Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares. Buenos Aires: CIPPEC. Documento de Políticas Públicas, análisis No 126.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2014). Pactos para la igualdad: hacia un futuro sostenible. Santiago de Chile.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2015). Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres. Lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile. En Serie Asuntos de Género N° 126. Santiago de Chile: División de Asuntos de Género.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2019). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Díaz Langou, G. y Florito J. (2017). ¿Cómo promover un cambio en el régimen de licencias por maternidad, paternidad y familiares? Lecciones aprendidas del análisis de casos provinciales. Buenos Aires: CIPPEC.

Essayag, S. (2018). Experiencias promisorias de masculinidades no violentas y corresponsables en el ámbito de los cuidados en Colombia y otros países de América Latina y el Caribe. Informe de investigación. Bogotá: ONU Mujeres.

Fedesarrollo (2019). Maternidad: impacto en la vida profesional de la mujer y políticas al respecto. Informe mensual del mercado laboral. Colombia.

Gherardi, N., Pautassi, L. y Zibecch, C. (2012). De eso no se habla: el cuidado en la agenda pública. Estudio de opinión sobre la organización del cuidado. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Genero (ELA). Primera edición.

IPPF/WHR y Promundo (2019). State of the World's Fathers Unlocking the Power of Men's Care. Washington D.C.

IPPF/RHO y Promundo (2017). Estado de la paternidad: América Latina y el Caribe 2017. Washington, D.C.

López-Ibor, R. A., Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J. A., Poza Lara, C. (2008). El permiso de paternidad y la desigualdad de género: propuestas de reforma para el caso de España. En Economic Analysis Working Papers. A Coruña: No. 2008,13, Colegio de Economistas de A Coruña.

Lupica, C. (2018). Time to care. Analysis of maternity, paternity and parental leaves in Latin America and the Caribbean. Número especial sobre políticas de permisos y su aplicación en países del mediterráneo y Sudamérica. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Meil, G. (2011). El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Mercer (2018). Reporte global sobre licencias de maternidad, paternidad y adopción.

OCDE (2016). Parental leave: Where are the fathers? Policy Brief.

OCDE (2019). OCDE Family Database, "Parental leave systems". Ver en: http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

OIT, PNUD (2009). Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago de Chile.

OIT, PNUD (2013). Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad. Santiago de Chile.

OIT (2010). Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina. Buenos Aires.

OIT (2014). Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección social y las políticas de empleo en Argentina. Buenos Aires: Documento de trabajo N° 5. Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2019). Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio. Ginebra.

ONU Mujeres (2018). El progreso de las mujeres en Colombia 2018: transformar la economía para realizar los derechos. Bogotá.

ONU Mujeres y DANE (2020). Empoderamiento Económico de las Mujeres en Colombia. Boletín Estadístico. Bogotá.

Pautassi, L. y Rico, M.N. (2011). Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres. En CEPAL y UNICEF. Cuidado infantil y licencias parentales. Chile.

Rico, M. N. y Robles, C. (2016). Políticas de cuidado en América Latina. Forjando la igualdad. En Serie Asuntos de Género. No 140 (LC/L.4226). Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Publicación de las Naciones Unidas.

Romero-Balsas, P. (2015). Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja. En Revista Española De Investigaciones Sociológicas, No 149, 2015, pp. 87–109.

Van der Gaag, N., Heilman, B., Gupta, T., Nembhard, C., y Barker, G. (2019). State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care: Executive Summary. Washington, D.C.: Promundo (EE.UU.)

ANEXO METODOLÓGICO

DEFINICIÓN DE TRES ESCENARIOS PARA CALCULAR EL COSTO DE LA EXTENSIÓN DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN COLOMBIA

Escenario No 1 = ocho días

El primer escenario parte de la situación actual reglamentada en Colombia por la Ley No 1.822 de 2017, que modificó el artículo 236 del Código de Sustantivo de Trabajo. En consecuencia, el escenario de base consiste en ocho días de licencia por paternidad para los padres biológicos o adoptantes, a cargo de la Entidad Promotora de Salud (EPS).

Nótese que para acceder a la licencia paga se requiere que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. La Corte Constitucional estableció en 2019 que para acceder a la licencia de paternidad el trabajador deberá cotizar por lo menos dos semanas al Sistema de Seguridad Social.

La EPS reconoce la licencia de paternidad con base en el salario sobre el que se haya cotizado al momento de iniciar el disfrute de la licencia. La licencia beneficia tanto a los trabajadores vinculados mediante un contrato de trabajo, como a aquellos vinculados por medio de un contrato de servicios.

Escenario No 2 = ocho semanas

En el segundo escenario se calcula una licencia de paternidad de ocho semanas, que es el promedio de tiempo concedido en los países de la OCDE en 2018, por concepto de licencia de paternidad, “cuotas para padres” o periodos de licencia parental que solo pueden ser utilizados por el padre y no pueden ser transferidos a la madre (ver tabla No 2).

El tiempo de las ocho semanas está en concordancia con las nuevas directivas de la Comisión Europea sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, que tiene como objetivo fomentar un reparto más equitativo entre mujeres y hombres de las responsabilidades en el cuidado de familiares, y permitir que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos.

Escenario No 3 = 18 semanas

El tercer escenario calcula una licencia de paternidad de 18 semanas equiparable a la licencia de maternidad actual en Colombia. Este escenario supone igualar la cantidad de días concedidos a las madres para el cuidado de las hijas y los hijos con los días de los padres.

En los tres escenarios la licencia de paternidad beneficia a las madres y los padres y, especialmente, a los niños y niñas. Este escenario, que plantea "la plena igualdad formal", es el que más podría ayudar a reducir la discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo y particularmente en la contratación. La razón es que si los hombres y las mujeres tienen más o menos la misma probabilidad de tomarse un permiso, los empleadores serán menos reacios a contratar mujeres en edad de procrear.

Este escenario es funcional con la Iniciativa de Paridad de Género que lidera el Ministerio de Trabajo de Colombia, junto al Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y al Foro Económico Mundial. Su objetivo es aumentar la participación que tienen las mujeres en el ámbito laboral, incrementar la proporción de mujeres en puestos de liderazgo y acortar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Tabla A: Resumen de los derechos de licencias pagadas para los padres

PAÍSES	Licencia de paternidad remunerada		Licencia pagada por paternidad y cuidado en el hogar no transferible/reservada para los padres		Total de la licencia remunerada no transferible/reservada para los padres	
	TIEMPO (SEMANAS)	TASA DE PAGO PROMEDIO (%)	TIEMPO (SEMANAS)	TASA DE PAGO PROMEDIO (%)	TIEMPO (SEMANAS)	TASA DE PAGO PROMEDIO (%)
Australia	2	42,9	0	0	2	42,9
Austria	0	0	8,7	75,8	8,7	75,8
Bélgica	2	73	17,3	20,3	19,3	25,7
Canadá	0	0	0	0	0	0
Chile	1	100	0	0	1	100
República Checa	1	61	0	0	1	61
Dinamarca	2	53	0	0	2	53
Estonia	2	100	0	0	2	100
Finlandia	**3**	**62,9**	**6**	**62,9**	**9**	**62,9**
Francia	2	90,4	26	13,7	28	19,2
Alemania	0	0	**8,7**	**65**	**8,7**	**65**
Grecia	0,4	100	0	0	0,4	100
Hungría	1	100	0	0	1	100
Islandia	0	0	**13**	**68,2**	**13**	**68,2**
Irlanda	2	26,7	0	0	2	26,7
Israel	0	0	0	0	0	0
Italia	0,8	100	0	0	0,8	100
Japón	0	0	**52**	**58,4**	**52**	**58,4**
Corea del sur	0,6	100	52	28,5	52,6	29,3
Letonia	1,4	80	0	0	1,4	80
Lituania	**4**	**100**	0	0	**4**	**100**
Luxemburgo	2	100	17,3	**67,2**	**19,3**	**70,6**

PAÍSES	Licencia de paternidad remunerada		Licencia pagada por paternidad y cuidado en el hogar no transferible/reservada para los padres		Total de la licencia remunerada no transferible/reservada para los padres	
	TIEMPO (SEMANAS)	TASA DE PAGO PROMEDIO (%)	TIEMPO (SEMANAS)	TASA DE PAGO PROMEDIO (%)	TIEMPO (SEMANAS)	TASA DE PAGO PROMEDIO (%)
México	1	100	0	0	1	100
Países Bajos	0,4	100	0	0	0,4	100
Nueva Zelanda	0	0	0	0	0	0
Noruega	0	0	**10**	**94,2**	**10**	**94,2**
Polonia	2	100	0	0	2	100
Portugal	**5**	**100**	**17,3**	**43,6**	**22,3**	**56,3**
República Eslovaca	0	0	0	0	0	0
Eslovenia	4,3	90	0	0	4,3	90
España	**4,3**	**100**	0	0	**4,3**	**100**
Suecia	1,4	58,4	**12,9**	**77,6**	**14,3**	**75,7**
Suiza	0	0	0	0	0	0
Turquía	1	100	0	0	1	100
Reino Unido	2	19,2	0	0	2	19,2
Estados Unidos	0	0	0	0	0	0
Promedio OCDE	**1,4**	**-**	**6,7**	**-**	**8,1**	
Costa Rica	0	0	0	0	0	0
Bulgaria	2,1	90	0	0	2,1	90
Croacia	0	0	**8,7**	**42,1**	**8,7**	**42,1**
Chipre	2	75,1	0	0	2	75,1
Malta	0,2	100	0	0	0,2	100
Rumania	1	100	4,3	85	5,3	-
Promedio UE	**1,7**	**-**	**4,5**	**-**	**6,3**	**-**

Nota: la información se refiere a los derechos de licencia de paternidad, "cuotas paternas" o periodos de licencia parental que solo pueden ser utilizados por el padre y no pueden ser transferidos a la madre. La tabla se refiere a los derechos de vacaciones pagadas vigentes a partir de abril de 2018. Los datos para Chile y Costa Rica se refieren a abril de 2017. Los datos reflejan derechos a nivel nacional o federal únicamente, y no reflejan variaciones regionales o derechos adicionales/alternativos, proporcionados por los estados/provincias o gobiernos locales en algunos países (por ejemplo, Québec en Canadá o California en los Estados Unidos). La "tasa de pago promedio" se refiere a la proporción de ingresos anteriores reemplazados por el beneficio a lo largo de la duración del derecho a vacaciones pagadas para una persona que gana el 100% del promedio nacional de ingresos a tiempo completo. Si esto cubre más de un periodo de licencia con dos tasas de pago diferentes, se calcula un promedio ponderado en función de la duración de cada periodo. En la mayoría de los países, los beneficios se calculan en función de los ingresos brutos, y las "tasas de pago" que se muestran reflejan la proporción de ingresos brutos reemplazados por el beneficio. En Austria, Chile, Alemania, Lituania y Rumania (solo permiso parental) los beneficios se calculan en función de los ingresos netos anteriores (impuesto sobre la renta y contribución a la seguridad social), mientras que en Francia los beneficios se calculan en función de los ingresos posteriores a la contribución a la seguridad social. Las tasas de pago para estos países reflejan la proporción de las ganancias netas apropiadas reemplazadas por el beneficio. Además, en algunos países, las prestaciones de maternidad y paternidad pueden estar sujetas a impuestos y pueden contar para la base de ingresos de las cotizaciones a la seguridad social. Como resultado, los montos reales recibidos por el individuo con licencia pueden diferir de los que se muestran en la tabla. Los datos estadísticos de Israel son suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes relevantes. El uso de dichos datos por parte de la OCDE se entiende sin perjuicio del estado de los Altos del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en Cisjordania según los términos del derecho internacional. Nota de pie de página de Turquía: la información en este documento con referencia a «Chipre» se refiere a la parte sur de la isla. Nota a pie de página de todos los Estados miembros de la Unión Europea de la OCDE y la Comisión Europea: la República de Chipre es reconocida por todos los miembros de las Naciones Unidas, con excepción de Turquía. La información en este documento se relaciona con el área bajo el control efectivo del Gobierno de la República de Chipre.

Fuente: OCDE Family Database, oe.cd/fdb. Traducción propia

ONU MUJERES ES LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS DEDICADA A PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES. COMO DEFENSORA MUNDIAL DE MUJERES Y NIÑAS, ONU MUJERES FUE ESTABLECIDA PARA ACELERAR EL PROGRESO QUE CONLLEVARÁ A MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES Y PARA RESPONDER A LAS NECESIDADES QUE ENFRENTAN EN EL MUNDO.

ONU Mujeres apoya a los Estados Miembros de las Naciones Unidas en el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género y trabaja con los gobiernos y la sociedad civil en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para implementar dichas normas. También respalda la participación igualitaria de las mujeres en todos los aspectos de la vida, enfocándose en cinco áreas prioritarias: el incremento del liderazgo y de la participación de las mujeres; la eliminación de la violencia contra las mujeres; la participación de las mujeres en todos los procesos de paz y seguridad; el aumento del empoderamiento económico de las mujeres; y la incorporación de la igualdad de género como elemento central de la planificación del desarrollo y del presupuesto nacional. ONU Mujeres también coordina y promueve el trabajo del sistema de las Naciones Unidas para alcanzar la igualdad de género.

ONU MUJERES

Carrera 11 No. 82-76 Of 802
Bogotá – Colombia
Tel: 57+1 -6364750 ext 107

colombia.unwomen.org
onumujeresco
ONUMujeresCol
onumujeresco