

Vanessa Monterroza Baleta*

Universidad Autónoma de Madrid (Madrid, España)

vanessamonterroza@hotmail.com

La legislación sobre licencias de maternidad y paternidad como factor de igualdad entre hombres y mujeres: el caso colombiano**

Maternity and paternity leave legislation as an equality factor between men and women: the case of Colombia

Legislação sobre licença maternidade e paternidade como fator de igualdade entre homens e mulheres: o caso colombiano

Artículo de investigación: recibido 04/08/2019 y aprobado 01/09/2020

* Abogada por la Universidad de Cartagena. Especialista en Planificación y Gestión de Intervenciones de Cooperación para el Desarrollo por el Centro de Altos Estudios Universitarios de la Organización de Estados Iberoamericanos –OEI–, Universidad de Oviedo y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Magíster en Derecho con énfasis en Derecho Público por la Universidad Externado de Colombia. Máster en Gobernanza y Derechos Humanos y Doctoranda en Derecho, Gobierno y Políticas Públicas por la Universidad Autónoma de Madrid. Ha recibido la beca de la Fundación Carolina y la Fundación Santillana de España para estudios de pos graduación y la beca del Premio Europeo Carlos V-Antonio Tajani de investigación doctoral en estudios europeos. Investiga sobre derecho constitucional comparado, derechos humanos, derecho a la educación, cooperación internacional y las licencias de maternidad como mecanismos de igualdad. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9085-9008>

** Este artículo de reflexión se origina como resultado del análisis de las iniciativas de proyectos de ley presentadas en la legislatura 2018-2019 en el Congreso de la República de Colombia.

Resumen

Este trabajo tiene como propósito analizar las iniciativas legislativas del Congreso de la República de Colombia en materia de igualdad de género; de manera específica, en lo referente al régimen de licencias de maternidad y paternidad y la forma como estas influyen en la consolidación de la igualdad entre hombres y mujeres. Las iniciativas legislativas serán agrupadas en tres modelos de licencias: 1. un modelo de distinción entre hombres y mujeres, asociado a un concepto de cuidado feminizado; 2. un modelo de igualdad a partir de la corresponsabilidad, y 3. un modelo intermedio donde prima la liberalidad de los progenitores.

Palabras claves: licencia de maternidad; licencia de paternidad; igualdad de género; corresponsabilidad; legislación sobre licencias parentales.

Abstract

This paper aims to analyze the legislative initiatives of the Congress of the Republic of Colombia in the area of gender equality; specifically, as regards the system of maternity and paternity leave and the way in which they influence the consolidation of equality between men and women. Legislative initiatives will be grouped into three models of licenses: 1. a model of distinction between men and women, associated with a concept of feminized care; 2. a model of equality based on co-responsibility, and 3. an intermediate model where the liberality of the parents prevails.

Keywords: maternity leave; paternity leave; gender equality; co-responsibility; legislation on parental leave.

Resumo

Este trabalho tem como objectivo analisar as iniciativas legislativas do Congresso da República da Colômbia em matéria de igualdade de género; de forma específica, no que diz respeito ao regime de licenças de maternidade e paternidade e à forma como estas influenciam a consolidação da igualdade entre homens e mulheres. As iniciativas legislativas serão agrupadas em três modelos de licenças: 1. um modelo de distinção entre homens e mulheres, associado a um conceito de cuidado feminizado; 2. um modelo de igualdade a partir da co-responsabilidade, e 3. um modelo intermédio em que prevalece a liberalidade dos progenitores.

Palavras-chave: licença de maternidade; licença de paternidade; igualdade de género; co-responsabilidade; legislação sobre licenças parentais.

El acceso al mercado laboral continúa siendo en la actualidad uno de los aspectos que reflejan la desigualdad entre hombres y mujeres. A su vez, se identifica a la maternidad como uno de los factores que originan la diferencia de ingreso y ascenso, pues se tiene la concepción de que la mujer en edad reproductiva está propensa a embarazos que la alejarán de las actividades laborales, debido al período de licencia de maternidad reconocido por la ley, con las implicaciones económicas que ello conlleva para el empleador.

Ante esta realidad, en los últimos años se ha iniciado un proceso, liderado por diferentes actores, con el objeto de remover la barrera estructural que supone la maternidad para el logro del propósito de la igualdad de género. En esa medida, puede considerarse que el paradigma de reconocimiento de la licencia de maternidad y del fuero de maternidad como mecanismo de protección de la mujer se encuentra en proceso de evolución, dando paso a un paradigma de equiparación de los roles de hombres y mujeres, basado en la corresponsabilidad en la crianza de los hijos. A cada una de estas concepciones se asocian a su vez modelos específicos de licencias parentales. Dentro del primer esquema se ubica un modelo de distinción entre hombres y mujeres, ligado a un concepto de cuidado feminizado; de otra parte, dentro del segundo, podría ubicarse el modelo de igualdad entre hombres y mujeres, a partir de la idea de la corresponsabilidad, y, finalmente, está el modelo intermedio, donde prima la liberalidad de los progenitores al momento de determinar las licencias parentales.

En el caso colombiano, estos esquemas se ven reflejados en distintas iniciativas de proyectos de ley que se encuentran en trámite en el Congreso de la República. En este trabajo se sustentará la postura de que el órgano legislativo puede ser considerado uno de los actores que dentro de la institucionalidad están jalonando una agenda en procura de modificar los esquemas de licencias parentales, como mecanismo de reducción de la desigualdad entre hombres y mujeres. Así las cosas, aunque las iniciativas no se conviertan en leyes, atendiendo al trámite y las mayorías que deben cumplirse para su aprobación, se destaca la importancia de que en el órgano democrático y deliberativo por excelencia se esté discutiendo acerca de las licencias parentales como mecanismo de reducción de la desigualdad; ello debe reconocerse como un paso dentro del proceso de tránsito a un modelo de corresponsabilidad que tienda a la disminución de las desigualdades.

Para el desarrollo del propósito descrito, se dividirá el trabajo en cuatro secciones. En una primera sección se hablará de las licencias de maternidad y paternidad como factor para promover la igualdad de género. En la segunda

parte se desarrollarán desde la doctrina los tres modelos de licencias parentales, asociados a su vez a cada uno de los dos paradigmas previamente enunciados. En la tercera parte se expondrán las iniciativas legislativas en materia de licencias parentales presentadas en la legislatura 2018-2019 en el Congreso de la República de Colombia. Finalmente, se expondrá en las conclusiones la importancia que tiene para el logro de la igualdad de hombres y mujeres en materia laboral que en el foro democrático por excelencia exista un creciente interés en modificar el paradigma de licencias de maternidad, enfocado en el reconocimiento de la licencia de maternidad y del fuero de maternidad como mecanismo de protección de la mujer, para dar paso a un paradigma de la equiparación.

Las licencias de maternidad y paternidad como factor de igualdad

El artículo 13 de la Constitución Política de Colombia establece que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, con lo que se establece a nivel constitucional el principio y derecho de igualdad formal; es decir, la igualdad frente a la ley. A su vez, el mismo artículo detalla algunos grupos que históricamente han sido objeto de discriminación, para subrayar lo que la doctrina ha calificado como «categorías sospechosas de discriminación»; es decir, personas que por su pertenencia a grupos determinados están más propensas a ser discriminadas. Entre las categorías sospechosas se encuentra el sexo, que puede ser leído, teniendo en cuenta el contexto histórico y social, como la discriminación en contra de mujeres por su condición de tales.

74 En el ámbito internacional, igualmente, se han establecido prohibiciones de discriminación en contra de las mujeres; normativas que se entienden parte del ordenamiento interno colombiano de conformidad con la figura del bloque de constitucionalidad, consagrada en el artículo 93 de la Constitución Política. Es el caso de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belem do Pará), en donde se establecen una serie de disposiciones encaminadas a eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres, respectivamente.

Para efectos de este trabajo, se centrará el estudio en la igualdad de hombres y mujeres en materia de acceso laboral y la forma como las licencias de maternidad y paternidad influyen en ello.

De acuerdo con el análisis de ONU Mujeres (2018a), tomando como referencia los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, la participación de las mujeres en el mercado laboral en Colombia es y ha sido inferior por más de veinte puntos porcentuales en los últimos diez años. Es decir, los datos demuestran que las mujeres acceden menos a los trabajos remunerados, lo cual además se aplica en todos los niveles educativos; sin embargo, se agrava con respecto a las mujeres con menor formación académica.

El informe detalla tres escenarios: los pisos pegajosos, las escaleras rotas y los techos de cristal. Los pisos pegajosos se refieren a mujeres con maternidad temprana y menos oportunidades educativas y laborales; estas tienen una participación en el mercado laboral de 40,6% y una tasa de maternidad, teniendo 19 años de edad o menos, del 26,9%. Las mujeres en escaleras rotas son las que solo cuentan con educación secundaria; estas tienen una participación laboral del 58,9% y una tasa de maternidad, teniendo 19 años de edad o menos, del 26,9%. Finalmente, las mujeres que enfrentan techos de cristal son las que tienen educación superior e ingresos relativamente altos; estas tienen una participación laboral del 64,2% y una tasa de maternidad, teniendo 19 años de edad o menos, del 2,6% (ONU Mujeres, 2018a).

Los datos permiten inferir que cuanto mayor formación académica tienen las mujeres, mayor posibilidad de acceder al mercado laboral, lo cual coincide con tasas de maternidad temprana bajas. Es decir, la maternidad temprana puede ser considerada una consecuencia de la menor formación académica y, por ende, de menores posibilidades de acceder al mercado laboral. No obstante, hay que señalar igualmente que, aunque las mujeres ubicadas en el techo de cristal cuentan con formación académica superior, su tasa de participación en el mercado laboral es solo del 64,2%; es decir, el 35,8% de las mujeres con estudios superiores no cuentan con un trabajo remunerado, por lo que el problema de acceso en igualdad de oportunidades al trabajo no puede asociarse de manera exclusiva a la formación.

En tal sentido, volviendo al tema de la maternidad, las mujeres ubicadas en la situación del techo de cristal optan por una maternidad madura, contraria a una maternidad temprana –teniendo 19 años de edad o menos–. Sin embargo, ello no significa pleno acceso al empleo, a pesar de contar con formación universitaria. En ese escenario, puede ser que la maternidad, aun cuando no sea temprana, influye de manera negativa en la posibilidad de acceso al mercado laboral.

Sobre este último planteamiento, resulta interesante el reciente estudio de Ramírez, Tribin y Vargas (2019), quienes, a partir del análisis de datos oficiales del DANE, concluyeron que la reforma legislativa en Colombia que modificó la licencia de maternidad, pasando de 12 a 14 semanas, influyó en el acceso al mercado laboral de las mujeres. El análisis señala, además, que los datos evidenciaron que las mujeres entre 18 y 30 años de edad estuvieron más propensas a quedar desempleadas, ser trabajadoras informales o independientes después del año 2011 –cuando se aumentó el número de semanas de licencia de maternidad–, en comparación con las mujeres entre 40 y 55 años de edad. Es decir, las mujeres en edad reproductiva se vieron afectadas en cuanto al acceso al mercado laboral cuando, a partir de la reforma, se aumentaron las semanas de licencia de maternidad (p. 219).

Por otro lado, la maternidad no solamente es un límite para el acceso de las mujeres al mercado laboral, sino también para su ascenso. Esto origina una segregación vertical, que se manifiesta en la disminución de mujeres en los cargos de más jerarquía, asociada a factores como: 1. la menor conexión de las mujeres con las redes, principalmente masculinas, necesarias para ascender; 2. la creencia de que la mujer casada es un riesgo para la empresa por sus obligaciones de cuidado y de trabajo doméstico; 3. las dificultades de conciliar la vida familiar y laboral, pues los cargos directivos requerirían de mayor disponibilidad de tiempo y movilidad (PNUD y OIT, 2009). Como se aprecia, los puntos 2 y 3 se encuentran directamente relacionados con el entendimiento del rol de las mujeres y la maternidad, por lo que se puede afirmar que ello también es una barrera para la promoción.

En conclusión, el entendimiento actual de la maternidad es un punto determinante para el acceso de las mujeres en el mercado laboral y, consecuentemente, para la igualdad de mujeres y hombres, puesto que la maternidad se ha convertido en un factor de discriminación por los costos que implica para el empleador la vinculación de mujeres en edad reproductiva –o, por lo menos, la idea que se tiene de ello–. Esto es consecuencia, por ejemplo, de la existencia de beneficios como el pago de la licencia de maternidad y los permisos de lactancia reconocidos legalmente, así como de la asociación que se hace entre ser mujer y tener que ocuparse de las tareas del hogar y del cuidado.

La discriminación se manifiesta principalmente cuando, al tener a una mujer y a un hombre en edad reproductiva como aspirantes a un empleo, con igual preparación académica y experiencia, se opta por contratar al hombre, ante la

idea generalizada de que la mujer está propensa a quedar en embarazo, con las implicaciones económicas que ello genera de acuerdo con el modelo actual. Lo anterior ha sido conceptualizado como el «modelo masculino de empleo», que considera que el costo de contratar mujeres es alto, si se le compara con la contratación de hombres (PNUD y OIT, 2009).

Así las cosas, este efecto perverso de la legislación y, de manera particular, de las licencias de maternidad bajo un paradigma de protección puede corregirse a partir de un cambio de paradigma, pasando a la equiparación, como se desarrollará a continuación. En otras palabras, las licencias de maternidad, tal y como están concebidas en la actualidad en el ordenamiento jurídico colombiano, deben dar paso a un nuevo enfoque; esto es, el paradigma de la equiparación, a fin de avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres en materia de acceso al mercado laboral.

Las licencias de maternidad y paternidad y los paradigmas de protección y equiparación

El paradigma de protección

La protección laboral de las mujeres desde los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo se explican a partir de tres momentos. Un primer momento se identifica con la preocupación por proteger a la mujer en su capacidad reproductiva, respecto a condiciones que se consideraban inadecuadas para ellas, como es el caso del trabajo en las minas; en un segundo momento se introdujo el concepto de igualdad de oportunidades y no discriminación, y el tercer momento se asocia a la noción de trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares (PNUD y OIT, 2009). El paradigma de la protección se ubicaría en el primer momento, y el paradigma de la equiparación, en el tercero. Por su parte, el segundo momento puede ser identificado como un periodo de transición de un paradigma al otro.

El paradigma de la protección se caracteriza, entonces, por buscar proteger a la mujer, teniendo como punto de partida sus diferencias biológicas con respecto a los hombres, que la hacen sujeto de especial protección por su función particular en el proceso de la reproducción.

El artículo 43 de la Constitución colombiana señala en uno de sus apartes que durante el embarazo y después del parto las mujeres gozarán de especial protección, lo cual refleja el paradigma de la protección en la normativa

constitucional. De igual manera, en el plano legal, ello se ha manifestado en un conjunto de leyes tendientes a ampliar las licencias de maternidad, en el establecimiento del fuero laboral de protección –que implica la prohibición de despido de las mujeres en estado de embarazo sin previa autorización del inspector del trabajo– y en el establecimiento de los permisos de lactancia.

En el plano internacional, por su parte, se han desarrollado normas que responderían a este paradigma. En ese sentido, el artículo 11, numeral 2, literales a y b, de la CEDAW establecen la obligación de los Estados de adoptar medidas para prohibir el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y para la implantación de la licencia de maternidad remunerada (ONU, 1981). Por su parte, la OIT ha adoptado el Convenio sobre protección de la maternidad y la Recomendación 95 en 1952, que introdujo la maternidad como bien jurídico tutelado; los cuales fueron revisados en el año 2000, con la expedición del Convenio 183 y la Recomendación 191 (PNUD y OIT, 2009). También puede reseñarse como referencia de este paradigma la primera versión de la Carta Social Europea de 1961, en donde, como lo señala Guamán (2011), se enfocaba el tema desde la protección de la mujer en el trabajo, como sujeto débil encargado de la crianza y el cuidado; una visión paternalista y perpetuadora de los roles de género que posteriormente sería modificada en sucesivas versiones de la Carta.

Las normatividades reseñadas representaron en su época una conquista para los derechos de las mujeres, pues les permitía continuar con las actividades laborales mientras desarrollaban el papel de la maternidad. La prohibición de despido por causa del embarazo, los permisos de lactancia y la licencia de maternidad son, sin lugar a dudas, grandes logros que abrieron paso a las mujeres en el mundo laboral, disminuyeron discriminaciones en razón de su condición y promovieron la continuidad de sus actividades laborales, aun cuando optaran al mismo tiempo por la maternidad.

Sin embargo, ello originó lo que considero un efecto perverso con relación a la igualdad entre hombres y mujeres en materia de acceso y ascenso en el ámbito laboral, pues estas prerrogativas asignadas en exclusiva a las mujeres dieron lugar a que entre los empleadores emergiera la idea de que no es conveniente contratar mujeres. Cordero (2011) habla de un efecto *boomerang* para indicar que las medidas se volvieron en contra de las propias mujeres, y Ramírez, Tribin y Vargas (2019) lo califican como efectos inintencionados de la legislación (p. 219).

Con ello no se quiere indicar que estas figuras sean contrarias *per se* a los derechos de las mujeres. Lo que se plantea, al contrario, es que responden a un

proceso inicial de conquista para los derechos, pero que ya se debe dar paso a un nuevo paradigma que permita responder a las externalidades negativas que este tipo de normatividad ha generado. La licencia de maternidad, el permiso de lactancia y la prohibición de despidos eran pasos necesarios dentro del proceso de consolidación de los derechos de las mujeres y hoy deben complementarse con medidas adicionales o replantearse, a fin de garantizar una verdadera igualdad entre hombres y mujeres en el acceso y ascenso en el mercado laboral.

Modelo de distinción entre hombres y mujeres, asociado a un concepto de cuidado feminizado

En el primer paradigma se ubica un modelo de licencias de maternidad que distingue entre hombres y mujeres; es decir, asigna a la mujer un periodo de licencia mucho mayor que el otorgado a los hombres, bajo el criterio de que el cuidado corresponde a las mujeres, es decir, el cuidado es feminizado.

En el caso colombiano, la legislación actual plantea un modelo de este tipo, en la medida en que la mujer cuenta con una licencia de 18 semanas, mientras que el hombre, con una de 8 días hábiles; una diferencia abismal que no deja duda de la necesidad de avanzar legislativamente en medidas que tiendan a la corresponsabilidad.

Como desarrollé en un trabajo anterior, este tipo de licencias diferenciadas pueden tener dos lecturas: 1. como una prerrogativa a favor de la mujer, que le permite a las mujeres dedicar más tiempo a los hijos en un periodo que se considera esencial para el desarrollo; 2. como una desventaja estructural para las mujeres, pues se indica legislativamente que son ellas y no los hombres los que deben apartarse de las actividades laborales para dedicarse al cuidado de los hijos. Ello puede ser a su vez un criterio oculto de selección laboral que favorece a los hombres, ya que representan menos costos desde el punto de vista de la productividad y pago de prestaciones sociales (Monterroza, 2017). En mi criterio, la diferenciación en los tiempos de licencias entre hombre y mujer no puede actualmente ser considerado una prerrogativa a favor de las mujeres, pues, como se ha expresado previamente, este modelo genera efectos negativos en el ingreso y ascenso de las mujeres en el mercado laboral. En ese sentido, la legislación debería dar paso a nuevos modelos de licencias, basados en el paradigma de la equiparación.

El paradigma de equiparación

El paradigma de la equiparación, como se señaló anteriormente, se asocia con el tercer momento de los convenios de la OIT, con relación a la protección de las mujeres en el ámbito laboral, que tuvo lugar en la década de los sesenta, como resultado de la preocupación consistente en que el avance de las mujeres en el mercado laboral no estuviera acompañado de redistribución de las cargas en el ámbito familiar (PNUD y OIT, 2009).

Este paradigma se caracteriza, entonces, por buscar equiparar o igualar las cargas de las mujeres y los hombres en el trabajo no remunerado, que comprende las actividades de cuidado y las actividades del hogar o trabajo doméstico, como se explicará más adelante.

Las mujeres en Colombia dedican más del doble del tiempo que los hombres a trabajos domésticos y de cuidados no remunerado: 7 horas y 14 minutos, frente a 3 horas y 25 minutos diarios. Esta desproporción de responsabilidad con respecto al hombre en las tareas del hogar y el cuidado les resta oportunidades de acceder al mercado laboral y se convierte en un límite a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en lo que se conoce como «impuesto de tiempo» (ONU Mujeres, 2018a). Este «impuesto de tiempo» se manifiesta de manera particular en las tareas relacionadas con la maternidad y el cuidado de los hijos en general, que históricamente ha sido asumido en la cultura como una responsabilidad de las madres, donde los padres no juegan ningún papel o solo uno secundario.

El paradigma de la equiparación, en ese contexto, buscaría entender las actividades no de la maternidad, sino de la parentalidad –al incluir a madres y padres por igual–, como una tarea conjunta, donde cada uno de los progenitores asume iguales responsabilidades en el cuidado de los hijos. Así se rompe la concepción de que son las mujeres en exclusiva las responsables de estas tareas o las que se encuentran en mejor condición o predestinadas naturalmente para realizar actividades de cuidado.

Este paradigma encuentra su sustento constitucional en una serie de artículos, a saber: el inciso 5 del artículo 42 de la Constitución, que establece que las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja. A su vez, el artículo 43 de la misma normatividad señala que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades (Constitución Política, 1991).

La realización de este paradigma, además de consolidar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, protegería, de manera especial, los derechos

de los niños a tener una familia, al cuidado y al amor; derechos que de acuerdo con el artículo 44 de la Constitución Política tienen el carácter de fundamentales y prevalecen sobre los derechos de los demás (Constitución Política, 1991).

Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres –CEDAW– fue el primer instrumento internacional que habló de las responsabilidades familiares, reconociendo la importancia social de la maternidad y la responsabilidad del padre y la madre en la educación y el cuidado de los hijos. El mismo señala que el papel de procreación de las mujeres no debe ser una causal de discriminación y plantea la necesidad de la conciencia acerca de la responsabilidad compartida. Asimismo, indica la necesidad de modificar los roles tradicionales de hombres y mujeres a fin de lograr la igualdad (ONU, 1981).

De estos planteamientos de la CEDAW se desprende lo que denominaré los pilares fundamentales del paradigma de la equiparación: 1. no discriminación en razón de la maternidad; 2. corresponsabilidad; 3. modificación de roles tradicionales de hombres y mujeres.

La no discriminación en razón de la maternidad es el elemento del paradigma de la equiparación que tiene su origen en el modelo de la protección. La mayoría de las medidas que habíamos situado dentro de este paradigma tenían como fin evitar la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, es decir, el ser tratadas diferente sin razón justificada, solo por la condición de mujeres. El mayor logro en contra de la discriminación en razón de la maternidad tiene que ver con el fuero reforzado de protección, es decir, la imposibilidad de despido de las mujeres sin previa autorización, en el caso colombiano, del inspector del trabajo. Con esto se buscaba evitar que las mujeres embarazadas fueran despedidas sin justa causa, de forma que correspondiera a la autoridad administrativa determinar si el despido se fundamentó en una justa causa o, por el contrario, tuvo como motivación el estado de embarazo de la mujer. Sobre este particular, ha jugado un papel determinante la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que ha hecho extensivo el fuero de protección a trabajadoras vinculadas en modalidades distintas a los contratos laborales propiamente dichos.

La **corresponsabilidad**, asociada a la noción de «responsabilidades familiares», tiene sus orígenes como normativa de la OIT en 1965, con la expedición de la Recomendación 123 sobre empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, enfocando las recomendaciones en las necesidades de conciliar familia y trabajo, para lo que propone mecanismos de apoyo. Sin embargo, solo

a partir de 1981, con el Convenio 156 y la Recomendación 165, se centran las recomendaciones en la necesidad de cambiar el papel masculino tradicional; o sea, la necesidad de mayor participación del hombre en las actividades del hogar (PNUD y OIT, 2009). La corresponsabilidad en la actualidad ha superado el concepto de mayor participación de los hombres, para entenderlo como igualdad de responsabilidades: se entiende a los hombres y mujeres como iguales en materia de responsabilidad en las actividades de cuidado y del trabajo doméstico, por lo que, en estricto sentido, solo a partir de ese momento puede hablarse de corresponsabilidad.

La corresponsabilidad se basa en la idea de que criar a los hijos es un derecho/deber del padre y de la madre y no se asocia al concepto de instinto materno o a una mayor aptitud de la mujer para cuidar y criar a los hijos (Londoño, 1996). De ello se desprende que, al no asociarse la crianza de los hijos a un género en particular, ambos progenitores están en igualdad de derechos y deberes de participar en el cuidado de sus hijos. La doble dimensión de derecho/deber reviste particular importancia dado que la parentalidad no es vista en exclusiva como un deber (carga), sino además como un derecho que se tiene con respecto a los hijos. A su vez, estos tienen el derecho a recibir el cuidado de ambos progenitores como parte importante de su desarrollo.

La corresponsabilidad desecha la idea bastante arraigada de que el padre «ayuda» en las tareas de cuidado de los hijos (Londoño, 1996), para pasar a un escenario de igualdad de responsabilidades del padre y la madre, en donde el padre no es ayudante, sino actor principal, tanto en su dimensión de deber como de derecho.

82 En el contexto de la consolidación de la corresponsabilidad, son determinantes las políticas públicas y las reformas legislativas que permitan hacer tránsito a una nueva forma de funcionamiento de los hogares en cuanto a las responsabilidades de sus miembros. Para este propósito, resultan de primera importancia las estrategias conciliatorias; es decir, esas que permiten compaginar el trabajo remunerado con las actividades de cuidado y del hogar (trabajo no remunerado).

En este estudio, se entiende como trabajo no remunerado todo aquel que se realiza por fuera del mercado, el cual ha sido desempeñado tradicionalmente por mujeres y cuyo valor, según la teoría económica feminista, no ha sido reconocido dentro de la economía. A lo largo de los años, la concepción del trabajo no remunerado ha variado en el plano académico. Inicialmente fue considerado trabajo reproductivo, trabajo doméstico, trabajo de cuidado y recientemente

trabajo no remunerado, concepto que hace énfasis en la forma cómo se realiza este trabajo, sin remuneración, independientemente del tipo de trabajo; aunque haya una tendencia a dividirlo entre trabajo de cuidado y trabajo doméstico (Moreno-Salamanca, 2018). Es decir, el trabajo no remunerado puede ser considerado el género que contiene dos especies: el trabajo de cuidado, que incluiría la atención de los niños, de personas con discapacidad o adultos mayores, y el trabajo del hogar o doméstico, que incluye todas las actividades que permiten el sostenimiento de una casa como espacio físico, incluyendo tareas de limpieza, diligencias, compras de productos básicos y necesarios, preparación de alimentos, entre otras.

Por su parte, las estrategias conciliatorias pueden clasificarse en tres tipos: 1. secuenciales, que alternan los tiempos entre las tareas del hogar y las del ámbito laboral; como los trabajos parciales, licencias, flexibilización laboral espacial y temporal con mecanismos como el teletrabajo. 2. derivativas, que trasladan tareas del hogar al mercado y a los servicios públicos, como en el caso de la ampliación de la jornada escolar. 3. de reorganización de roles entre hombres y mujeres, lo cual implica cambios culturales; es el caso de las licencias de paternidad (PNUD y OIT, 2009).

Muy a pesar de que se reconoce la importancia de los tres tipos de estrategias, para la construcción del nuevo paradigma resulta esencial el papel de las estrategias de reorganización de roles, puesto que son las únicas que garantizan que se entienda la igualdad de responsabilidades de los hombres y mujeres en el cuidado y las tareas del hogar. Las otras dos categorías de estrategias, si bien permiten la conciliación, no resuelven el problema del entendimiento de las mujeres y hombres como corresponsables, sino que trasladan la solución a externos, como en el caso de las estrategias derivativas, o continúan cargando a las mujeres como las únicas responsables, como sucedería con las estrategias secuenciales.

En ese sentido, Armijo (2018) reconoce que, si bien las prácticas conciliatorias no necesariamente van asociadas a un concepto de equidad de género, si estas políticas no van unidas a este concepto, pueden fomentar un modelo tradicional de familia. De acuerdo con lo anterior, para hacer realidad la conciliación de la vida familiar con la laboral, bastarían políticas conciliatorias; pero, si además de eso se busca incentivar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, esas políticas conciliatorias deben cumplir un presupuesto adicional: que vayan dirigidas a hombres y a mujeres por igual, a fin de que ambos puedan beneficiarse de los mecanismos conciliatorios y equilibrar su vida entre las obligaciones

laborales y las familiares. De lo contrario, se recargará a las mujeres con las actividades de cuidado familiar más las obligaciones laborales, mientras que el hombre solo respondería por sus actividades laborales. Esto afectaría de manera negativa el acceso y ascenso de las mujeres en el mercado laboral.

La modificación de los roles tradicionales de hombres y mujeres. Los roles tradicionales se basan en el entendimiento de ciertas tareas como propias de un género en específico. Durante el siglo XX, la vida familiar giraba en torno a un único modelo de familia, donde el hombre era el encargado de trabajar y proveer a la familia; por su parte, la mujer era responsable de las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, sin recibir remuneración por ello (PNUD y OIT, 2009). Esto originó un imaginario colectivo en donde a cada género le correspondían roles específicos; o, como lo señalan Gaba y Salvo (2016, p. 24), se trata de subjetividades generalizadas que pueden considerarse barreras internas que dificultan la asunción por parte de los hombres de actividades de cuidado.

Sin embargo, en los últimos años, este modelo de «asignación de roles» ha experimentado cambios, sobre todo, motivados por el ingreso de las mujeres al mercado laboral. Ello ha generado una tensión entre la esfera laboral y familiar que afecta de manera particular a las mujeres, puesto que, a pesar de que comparten con los hombres las actividades de trabajo remunerado, no se ha generado un cambio en cuanto a la distribución de las tareas domésticas (PNUD y OIT, 2009).

De acuerdo con lo anterior, como lo hace notar el informe de PNUD y OIT, aunque cambiaron los roles y las fuentes de ingreso, persiste un problema de tipo cultural que tiene que ver con el funcionamiento de las sociedades a través de reglas no escritas, instituciones y horarios que suponen que la mujer se encarga de las tareas del hogar y el cuidado. De esa manera, el uso del tiempo reproduce las desigualdades de género y socioeconómicas (PNUD y OIT, 2009). Londoño (1996) habla de la necesidad de que los hombres se despojen de la masculinidad tradicional, rescatando los valores femeninos de su ser, a fin de poder asumir correctamente la modificación de los roles tradicionales. Más que «despojo» de la masculinidad, estoy de acuerdo con el concepto de nuevas masculinidades como forma de afrontar el cambio de los roles y el papel de los hombres en el cuidado de los hijos.

Las nuevas masculinidades se refieren a un hombre diferente al tradicional, en cuanto a su forma de pensar, sentir y relacionarse. Un hombre que no elige la violencia, sino el dialogo, para solucionar los problemas. Un hombre que

expresa emociones y que ejerce una paternidad activa y corresponsable (ONU Mujeres, 2018b). Bajo ese enfoque, las nuevas masculinidades, entre otros factores, originarían que los padres asuman una actitud distinta con respecto a sus obligaciones en el cuidado de los hijos; pero no se limita a ello, sino que les permite a los hombres asumir un papel más amplio dentro del proceso de transformación de las relaciones con las mujeres y consigo mismos.

Sobre este particular, es determinante la obligación establecida en el artículo 5 de la CEDAW, el cual señala que los Estados parte deben tomar todas las medidas apropiadas para modificar los patrones culturales, para eliminar prejuicios y costumbres que estén basadas en la idea de inferioridad de la mujer o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (ONU, 1981). Así mismo, en el artículo 8, literal b de la Convención de Belem do Pará se señala la necesidad de diseñar programas de educación formales y no formales para contrarrestar prejuicios y costumbres de inferioridad, así como estereotipos (OEA, 1995). De acuerdo con lo expuesto, el Gobierno, a través de la implementación de políticas públicas, y el legislador, a través de la expedición de leyes, son fundamentales en la modificación de los roles tradicionales de género.

La falta de políticas públicas y legislación que proteja el derecho del padre a cuidar constituye en una barrera estructural externa que obstaculiza la participación de los hombres en las actividades de cuidado (Gaba y Salvo, 2016, p. 24). Es decir, la no modificación de los roles no solo está influenciada por cuestiones de creencias subjetivas internas acerca de las actividades que deben realizarse en razón de ser hombre o mujer, sino que también la legislación y las políticas públicas han contribuido a arraigar la idea de que son las mujeres las que deben encargarse del cuidado. Así, el establecimiento de licencias de maternidad largas y licencias de paternidad cortas o nulas son una muestra de cómo la legislación contribuye de manera consecencial a la perpetuación de unos estereotipos de roles que asignan a la mujer las actividades de cuidado.

Modelo de igualdad entre hombres y mujeres a partir de un esquema total de corresponsabilidad

El modelo de total corresponsabilidad se basa, como su nombre lo indica, en que mujeres y hombres sean responsables por igual en el trabajo doméstico y las actividades de cuidado. Para esto, se hace necesario que se entienda que determinadas actividades no son exclusivas de las mujeres.

Lo anterior, aplicado al acceso y ascenso en el mercado laboral, implica que se permita tanto a hombres como mujeres la posibilidad de conciliar sus actividades laborales con las familiares; es decir, que un modelo de total corresponsabilidad en un escenario de mujeres y hombres que laboran solo sería realizable en la medida que se establezcan estrategias de conciliación que les permitan asumir sus dobles roles.

La no aplicación de los beneficios asociados a responsabilidades familiares a los hombres genera que se refuerce la idea de que el trabajo de cuidado corresponde a las mujeres, creando la expectativa de que son ellas quienes deben asumir el cuidado de la familia (PNUD y OIT, 2009). Por tanto, se requiere para el éxito del modelo de la corresponsabilidad estrategias conciliatorias universales que involucren en igualdad a hombres y mujeres.

El no establecimiento de mecanismos conciliatorios, entre los que se encuentran licencias de maternidad y paternidad, tiene efectos negativos de diferentes tipos: a nivel macroeconómico, porque se desaprovecha la fuerza de trabajo, especialmente de las mujeres. A nivel de unidades productivas, porque el esfuerzo por conciliar la vida familiar y laboral genera enorme tensión, lo que puede ocasionar baja productividad. Y a nivel de calidad de vida individual y familiar, porque puede ocasionar problemas de salud y pérdida de ingresos de las mujeres, lo cual desencadena consecuencias negativas para el hogar. Asimismo, en el mediano plazo podría generar problemas poblacionales por la baja tasa de natalidad, ante la imposibilidad de conciliar ambos aspectos de la vida, y costos para la democracia y participación ciudadana, ante el alejamiento de la mujer de la esfera pública (PNUD y OIT, 2009). En ese escenario, la necesidad de establecer estos mecanismos reviste gran importancia en diversos campos de la sociedad, tanto a corto como a mediano plazo, y, por tanto, no puede verse solo como prerrogativas a favor de los trabajadores.

Uno de los aspectos más debatidos del modelo de la total corresponsabilidad tiene que ver con el hecho de que ciertas actividades, por razones de diferencias biológicas entre hombres y mujeres, solo pueden ser realizadas por las segundas. El ejemplo clásico es la lactancia, pues se considera que las licencias de maternidad permiten la realización de la lactancia necesaria para el desarrollo de los niños y que, en consecuencia, un esquema de corresponsabilidad total implicaría la vulneración de los derechos de los menores.

Sobre este particular, Guamán realiza unas importantes reflexiones indicando que el permiso de lactancia puede ser entendido desde dos finalidades distintas

y, dependiendo de cuál se acoja, su configuración varía. Una finalidad podría ser la promoción de la lactancia, mientras que la otra sería la conciliación de la vida familiar con la vida laboral; en este último caso, sería necesario cambiar tanto la nomenclatura como la titularidad. La autora se inclina por esta segunda opción, sugiriendo que el permiso debe denominarse no de «lactancia», sino «para la alimentación y el cuidado de los menores de nueve meses»; por su parte, la titularidad debe corresponder de manera indistinta a ambos padres (Guamán, 2011).

De acuerdo con esta reflexión, incluso en aquellos casos donde tradicionalmente se ha considerado que ciertas tareas corresponden en exclusiva a las madres, podría haber un cambio hacia la corresponsabilidad, el cual parte del propósito de determinadas figuras. Así, si se acepta que lo que se busca es el cuidado del hijo, la lactancia no sería tarea exclusiva de las madres, pues existen métodos que permiten el almacenamiento de la leche materna. De la misma forma, después de los primeros meses esta alimentación puede compaginarse con la alimentación artificial, que, en todo caso, puede ser suministrada por los padres.

Este esquema distingue entre amamantamiento y alimentación; el primero sería exclusivo de las mujeres, mientras que el segundo permite un esquema de total corresponsabilidad de los padres. Esto nos lleva a afirmar que muchas de las diferencias de roles no tienen como sustento exclusivo las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, sino que vienen acrecentadas por los estereotipos sociales que históricamente han definido a hombres y mujeres, pero que deben variar ante la incursión de las mujeres en el mercado laboral y ante la necesidad de equiparar las responsabilidades en el cuidado.

Modelo intermedio: liberalidad de los progenitores

El modelo intermedio basado en la liberalidad de los progenitores está inspirado en que sean los padres, al momento de esperar el nacimiento de sus hijos, los que decidan cuál de los dos hará uso de la licencia o la forma como distribuirán el tiempo total otorgado por la ley para estos efectos.

Este modelo plantea dos aspectos interesantes: el primero, tiene que ver con que eliminaría el efecto perverso que las licencias han originado para el acceso y ascenso de las mujeres en el mercado laboral, pues la futura y presumida maternidad de mujeres en edad fértil no sería un criterio de selección laboral, dado que el empleador no podrá conocer *a priori* la decisión de los padres acerca de quien hará uso de la licencia o la forma como los padres distribuirán el tiempo

total otorgado. Esto ubicaría a mujeres y hombres en un plano de igualdad y eliminaría el factor discriminatorio producido por el modelo actual de licencias.

El segundo aspecto por analizar de este modelo es que no asigna desde la legislación el esquema de licencia, sino que permite que los progenitores desde su liberalidad decidan la forma de disfrute, fomentando las decisiones responsables desde la pareja. Cabe señalar que hay quienes advierten que esta posibilidad de decisión puede generar casos de violencia contra la mujer, debido a la imposición de la elección del tipo de licencia por parte de los hombres a las mujeres. A pesar de que ello sea una posibilidad, sobre todo en sociedades culturalmente discriminadoras, considero que esta modalidad de licencias puede generar en las mujeres un proceso de deliberación y reconocimiento de su rol en la toma de decisiones que afectan al núcleo familiar, lo cual se puede reflejar posteriormente en su participación en otros espacios de decisión.

Los proyectos de ley sobre licencias de maternidad y paternidad en la legislatura 2018-2019: el Congreso de la República entre los dos paradigmas

Para concretar el presente estudio, a continuación, analizaremos los proyectos de ley en materia de licencias de maternidad y paternidad que cursaron en el Congreso de la República de Colombia en la legislatura 2018-2019. Como se advirtió en la parte introductoria de este trabajo, independientemente de que estos proyectos de ley se conviertan o no en leyes de la República, se busca evidenciar que, en el foro democrático por excelencia, se está debatiendo sobre las licencias de maternidad y paternidad, no solo bajo el paradigma de la protección, sino que se ha iniciado un reciente interés por hacer tránsito al paradigma de la equiparación. Ello no es cosa menor, teniendo en cuenta el poder transformador de las leyes en la sociedad y sobre todo que el cambio de paradigma implica una transformación cultural en los roles de las mujeres y de los hombres en la sociedad. Este es un proceso en el que la legislación puede cumplir un papel de primera importancia.

En ese orden de ideas, siguiendo la esquematización propuesta previamente, se reseñarán los proyectos de ley de acuerdo con los dos paradigmas estudiados.

En lo que se refiere al paradigma de la protección, puede citarse el proyecto de ley 62/2018 Senado –por medio del cual se establecen lineamientos para la estabilidad laboral de mujeres embarazadas y se dictan otras disposiciones–, que tiene como objeto: ampliar a 24 semanas la licencia de maternidad en caso

de enfermedad del recién nacido y ampliar a 18 meses el fuero reforzado de maternidad. En la actualidad, este fuero es de 12 semanas, por lo que es posible que una trabajadora que se encuentre gozando de la licencia de maternidad sea despedida sin que opere el fuero de protección.

Ambas disposiciones se enmarcan dentro del paradigma de la protección, teniendo en cuenta que amplían los mecanismos de salvaguarda a la mujer trabajadora en razón de la maternidad y no adoptan medidas para equiparar las obligaciones entre hombres y mujeres en el cuidado de los hijos; al contrario, en el primer caso se pone en cabeza de la madre una responsabilidad mayor en tiempo a la que tiene actualmente, y de paso se amplía la diferencia con respecto al hombre, que, independientemente de enfermedad o no del hijo recién nacido, seguirá contando con un periodo de licencia de 8 días hábiles.

Pese a lo anterior, se destaca que el proyecto de ley en su exposición de motivos hace alusión a los efectos perversos de este tipo de legislación, señalando que estas medidas pueden convertirse en un motivo para desincentivar la contratación de mujeres, sobre todo en empresas pequeñas. Adicionalmente, citando a un estudio del Banco de la República de Colombia, concluye que para evitar estos efectos se podría: 1. socializar los costos asociados a la reproducción y la crianza, de manera que sean asumidos por todos y no solo por las mujeres; 2. igualar las licencias entre hombres y mujeres y evitar que se pueda discriminar en razón del sexo. Es decir, a pesar de que las medidas adoptadas son de protección, al menos en la exposición de motivos, se observa una conciencia por parte del legislador de los efectos que puede generar su legislación, lo cual puede ser un primer paso para dar lugar a un cambio de paradigma.

En cuanto al paradigma de la equiparación, encontramos varias iniciativas que, si bien no plantean una equiparación total entre hombres y mujeres, sí reducen las distancias en cuanto a las obligaciones de cada uno de los progenitores en materia del cuidado de los hijos, al igual que incentivan esquemas de corresponsabilidad.

El proyecto de ley 47/2018 Senado –por medio del cual se dictan medidas de protección para los partos múltiples, se garantiza la igualdad de derechos para el cuidado de los hijos entre hombres y mujeres y se dictan otras disposiciones– tiene como objeto: 1. ampliar a 15 días la licencia de paternidad remunerada del cónyuge o compañero permanente, cuando se trate de partos prematuros o múltiples. Actualmente, la licencia es de 8 días hábiles, independientemente de si se trata de un parto normal o uno múltiple o prematuro. 2. establecer que, en

caso de partos múltiples, los descansos de lactancia de la mujer se aumentarán a 60 minutos. Actualmente se establece un derecho general de dos descansos de 30 minutos, sin distinguir el tipo de embarazo. 3. establecer la ampliación del fuero de protección al padre. De acuerdo con la legislación vigente, solo la madre es beneficiaria del fuero de protección. 4. ordenar al Ministerio del Trabajo y al Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones implementar campañas para incentivar la transformación de las prácticas familiares hacia una redistribución equitativa del trabajo no remunerado.

De las disposiciones introducidas por el proyecto, la segunda se mantiene dentro del paradigma de la protección, al ampliar el tiempo de permiso de lactancia; sin embargo, las otras tres disposiciones, en distinta medida, se mueven hacia el paradigma de la equiparación. El primer punto, al ampliar el periodo de licencia del padre, pasando de 8 a 15 días, y el punto 3, al extender el fuero de protección de despido al padre, reducen y equiparan las diferencias, respectivamente, que actualmente existen entre hombres y mujeres. Por su parte, el punto 4 resulta de particular interés, en la medida en que reconoce que el cambio de paradigma y el tránsito hacia la corresponsabilidad es en gran parte un tema cultural, por lo que se hace necesario generar cambios desde lo social, a fin de que se entienda que ambos progenitores deben cumplir un papel protagónico y en igualdad de condiciones respecto al cuidado de los hijos.

En el mismo sentido, el proyecto de ley 128/2017 Cámara, por medio del cual se modifican los artículos 236, 238 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones, tiene como objeto: 1. ampliar a 15 días la licencia remunerada de paternidad en caso de partos únicos y a 30 días en caso de partos prematuros o múltiples; 2. establecer sanciones a los empleadores que no cumplan con la legislación referente a los permisos de lactancia; 3. extender al padre el descanso remunerado en caso de aborto, aunque limitándolo a 8 días.

El punto 2 se enfoca dentro del paradigma de la protección, al establecer sanciones al empleador en caso de incumplimiento de los permisos de lactancia, con lo cual se refuerza la protección a la mujer. Por su parte, los puntos 1 y 3 tienden hacia el paradigma de la equiparación. En el punto 1 se amplía la licencia de paternidad, tanto a los padres de partos naturales como a aquellos de partos prematuros o múltiples, y en el punto 3 se extiende el descanso al hombre en caso de aborto de la mujer, bajo el entendido de que también el padre sufre una pérdida, a pesar de que no padezca los efectos físicos que puede producir

un aborto; esto tendría relación con la noción de nuevas masculinidades a la que nos referimos previamente.

El proyecto de ley 45/2018 Senado, por medio del cual se determinan los parámetros que concilian las responsabilidades familiares con la vida laboral y se dictan otras disposiciones, refleja también el paradigma de la equiparación, enfocado hacia políticas de corresponsabilidad y posibilidades de conciliación de la vida familiar con la laboral aplicables indistintamente a hombres y mujeres.

El mencionado proyecto se destaca por establecer una serie de medidas conciliatorias entre la vida laboral y la familiar, entre las que se encuentran: flexibilizar el tiempo de trabajo en horarios, turnos o calendario de entrada y salida o de semanas comprimidas; flexibilizar el lugar de trabajo, a través de videoconferencias o teletrabajo; distribución flexible de vacaciones; ampliación de los servicios de infancia y de ayuda familiar; licencias por enfermedad grave de parientes directos; programas de capacitación en materia de promoción de las responsabilidades familiares; promoción de una visión de las responsabilidades familiares como de interés estratégico para todos y no solo orientada como beneficios para las mujeres; sensibilización a los empresarios sobre la importancia de la conciliación laboral y las responsabilidades familiares; generación de campañas de difusión sobre los beneficios de las medidas conciliatorias, y el señalamiento de que el Estado como empleador debe ser ejemplo y promotor de las medidas conciliatorias.

Lo determinante del proyecto de ley es que no establece medidas dirigidas a mujeres en particular, sino que habla indistintamente de «trabajadores», por lo que se mueve dentro de la lógica de la corresponsabilidad y la equiparación entre hombres y mujeres en cuanto a las tareas de cuidado y del hogar. Aunque debe señalarse que este tipo de iniciativas serían más efectivas si, en lugar de establecer parámetros de conciliación, se optara por legislación concreta que hiciera efectivos los mecanismos de conciliación; como podría ser la creación de la licencia de cuidados, en caso de familiares con enfermedades graves, o consagrar que la distribución de los periodos de vacaciones no dependiera del empleador, sino que operara a solicitud de los trabajadores.

Conclusiones

Las licencias de maternidad que nacieron bajo el paradigma de la protección significaron un gran avance en la conquista de derechos por parte de las mujeres

y disminuyeron su discriminación en el ámbito laboral por razón del embarazo. Sin embargo, ello originó efectos perversos en materia de acceso y ascenso de las mujeres en el trabajo.

Para solucionar esta problemática y dar pasos en la consolidación de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, se hace necesario avanzar hacia un nuevo paradigma, esto es, el de la equiparación, que busca ubicar a mujeres y hombres en un plano de igualdad en cuanto a las obligaciones de cuidado y de trabajo doméstico. Se espera que esto repercuta de manera positiva en el acceso y ascenso de las mujeres en el mercado laboral y, por ende, en la igualdad entre hombres y mujeres.

El paradigma de la equiparación se sustenta en tres pilares fundamentales: 1. no discriminación en razón de la maternidad; 2. corresponsabilidad. 3. modificación de roles tradicionales de hombres y mujeres.

La no discriminación conlleva que las mujeres sean tratadas en igualdad de condiciones. En el plano laboral y con relación a la maternidad, esto se ha manifestado en la creación de licencias de maternidad, permisos de lactancia y en el fuero especial de protección, para evitar el despido por causa del embarazo. Estas medidas nacieron en el paradigma de la protección, pero deben mantenerse en el paradigma de la equiparación, pues son su base.

La corresponsabilidad indica que tanto hombres como mujeres son igualmente responsables del cuidado de los hijos, superando la idea de que es la mujer quien por razones biológicas se encuentra en mejor posición para ello. Lo anterior en el plano jurídico se traduce en que los progenitores, madre y padre, tienen un derecho/deber en cuanto al cuidado de los hijos y los hijos tienen el derecho de recibir cuidado de ambos padres a fin de tener un mejor desarrollo. Para la realización de la corresponsabilidad juegan un papel determinante dos aspectos: por un lado, las medidas conciliatorias y, por el otro, las nuevas masculinidades.

En cuanto a lo primero, se ha reconocido la necesidad de que a través de diferentes mecanismos se permita que padres y madres por igual puedan conciliar su vida familiar y su vida laboral; ello se logra a través de licencias, horarios flexibles y permisos. Sin embargo, en esto es determinante que estas medidas conciliatorias se apliquen por igual a mujeres y hombres, porque de lo contrario se estarían perpetuando las diferencias de roles que han marcado las relaciones sociales y que han desencadenado la desigualdad entre hombres y mujeres.

En lo que respecta a lo segundo, es decir, las nuevas masculinidades, se hace necesario un cambio en el entendimiento de la forma de ser y de actuar de los

hombres, a fin de que afronten de manera adecuada su papel en el cuidado y actividades domésticas, para llegar a la corresponsabilidad y construir relaciones no violentas.

Finalmente, la modificación de roles tradicionales de hombres y mujeres implica la superación de la barrera estructural de acuerdo con la cual los hombres y las mujeres, por su condición de tales, deben asumir determinadas actividades dentro de la sociedad.

Las iniciativas legislativas que se tramitaron en el Congreso de la República en la legislatura 2018-2019 incluyen elementos que permiten afirmar que desde el legislativo se están adoptando medidas que tienden hacia el tránsito a un paradigma de la equiparación. Igualmente, muestran la preocupación del legislador por establecer mecanismos que permitan a las personas la conciliación de la vida laboral con la familiar, lo cual consecuentemente, como se ha intentado mostrar en este trabajo, repercute en el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, siempre que estas medidas conciliatorias sean de carácter universal; como es el caso del proyecto de ley 45/2018.

En lo que respecta a las licencias de maternidad y paternidad, como medidas conciliatorias, tema en el que se ha centrado este trabajo, resulta necesario que estas tiendan hacia la equiparación; es decir, que se supere el paradigma de la protección, según el cual es la mujer la que debe ser sujeto de medidas conciliatorias para que pueda atender su vida familiar –rol que ha ejercido tradicionalmente– al tiempo que desempeña su nuevo rol de mujer en el mundo laboral.

El esquema de licencias, tal y como está concebido en la actualidad en Colombia, es un modelo que no tiende a la equiparación, pues otorga a la mujer un periodo de licencia mucho mayor respecto a los hombres: 18 semanas frente a 8 días, lo cual refuerza la diferenciación de roles y se aleja de un modelo de corresponsabilidad.

De las medidas legislativas analizadas, algunas han comenzado a incluir aspectos importantes en materia de tránsito hacia el nuevo paradigma. Se destacan los proyectos que amplían los periodos de paternidad –proyecto de ley 47/2018 Senado y proyecto de ley 128/2017 Cámara–. No obstante, esto no es suficiente y se hace necesario que las iniciativas legislativas adopten modelos de total corresponsabilidad o un modelo intermedio en donde prime la liberalidad de los progenitores; por ejemplo, a través de la creación de licencias que ubican en igualdad de responsabilidades a ambos padres en cuanto al cuidado, en lo que se ha llamado la parentalidad, a través de licencias de madre y padre o la

posibilidad de los progenitores de decidir, de acuerdo con su liberalidad, la forma de distribución del tiempo total de licencia otorgado por la Ley, en lo que se conoce como licencias parentales compartidas.

El papel del legislador en el tránsito de paradigma es fundamental, pues las leyes pueden tener la capacidad de transformar la sociedad, y más en aquellos casos en donde esta, de manera directa, involucra aspectos de transformación cultural; por ejemplo, tratándose de las licencias de maternidad y paternidad bajo el enfoque estudiado en este trabajo. Este modelo de licencias tendría como efecto directo un cambio en los roles tradicionales de hombres y mujeres en actividades de cuidado de los hijos.

Sobre este punto, son importantes las reflexiones de Camacho y Martínez (2005) acerca de los efectos de las políticas públicas, pero que serían también aplicables, a mi juicio, a los efectos de la legislación. Estas autoras, a partir de diferentes clasificaciones, establecen que son tres los efectos que pueden tener las medidas de políticas públicas –o de tipo legislativo– en la sociedad: 1. resultados retóricos; 2. resultados simbólicos; 3. resultados materiales. Los resultados retóricos se refieren a avances en la definición del problema o incluso de aceptación de que el problema existe. Los resultados simbólicos logran que los temas se incluyan en la agenda institucional y en la línea de toma de decisiones o pueden referirse a medidas adoptadas, pero no implementadas. Finalmente, los resultados materiales se alcanzan cuando se implementan las medidas y estas tienen algún efecto en el problema que se pretendió atender (p. 276).

Los proyectos de ley estudiados en este trabajo se mueven en la línea de los resultados retóricos y simbólicos; solo cuando se conviertan en ley, se comenzarán a producir resultados de tipo materiales. En esa perspectiva, se reconoce la importancia de que se tramiten este tipo de iniciativas, pero a su vez se hace necesario que las mismas se concreten en leyes y que, además, incluyan elementos adicionales o medidas más contundentes que permitan hacer tránsito al paradigma de la equiparación.

Referencias

Armijo, L. (2018). La conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, (4), 1-29.

- Camacho, R. y Martínez, J. (2005). Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: una aproximación al caso de América Latina y el Caribe. En L. Mora, M. Moreno y T. Rohrer (coords.), *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género* (pp. 262-303). UNFPA.
- Cordero, V. (2011). Los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral en el ordenamiento jurídico español. En C. Azcárraga (coord.), *Derecho y (des)igualdad por razón de género. Una visión multidisciplinar* (pp. 141-174). Tirant Lo Blanch.
- Gaba, M. y Salvo, I. (2016). Corresponsabilidad en el cuidado infantil y conciliación con la trayectoria laboral: Significaciones y prácticas de varones argentinos. *Psicoperspectivas*, (3), 23-33.
- Guamán, A. (2011). Configuración y titularidad del permiso de lactancia: elementos para el debate. En C. Azcárraga (coord.), *Derecho y (des) igualdad por razón de género. Una visión multidisciplinar* (pp. 119-140). Tirant Lo Blanch.
- Londoño, M. (1996). *Derechos sexuales y reproductivos. Los más humanos de todos los derechos*. Feriva S.A.
- Monterroza, V. (2017). La licencia de maternidad en Colombia frente al modelo de democracia paritaria. *Revista Rostros & Rastros*, 9, 37-43.
- Moreno-Salamanca, N. (2018). La economía del cuidado: división social y sexual de trabajo no remunerado en Bogotá. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, (10), 51-77.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Maval.
- ONU Mujeres. (2018a). *El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos*. ONU Mujeres.
- ONU Mujeres. (2018b). *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*. ONU Mujeres.

Ramírez, N., Tribin, A. y Vargas, C. (2019). Unintended consequences of maternity leave legislation: The case of Colombia. *Word Development – Elsevier*, (122), 218-232.

Normatividad

Constitución Política de Colombia.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres –CEDAW–.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres –Convención de Belem do Pará–.