

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Derecho y Ciencia Política

Carrera Profesional de Derecho



**RAZÓN JURÍDICA PARA IGUALAR LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN
PROPORCIÓN CON LA LICENCIA DE MATERNIDAD PARA INSTAURAR LA
IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SISTEMA LABORAL PERUANO**

Tesis para optar el título profesional de abogado

Por:

Bach. Iris Rosemary Rodríguez Castañeda

Asesor:

Mg. Gloria Vilchez Aguilar

Cajamarca - Perú

Noviembre - 2021

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Derecho y Ciencia Política

Carrera Profesional de Derecho



**RAZÓN JURÍDICA PARA IGUALAR LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN
PROPORCIÓN CON LA LICENCIA DE MATERNIDAD PARA INSTAURAR LA
IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SISTEMA LABORAL PERUANO**

**Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el
título Profesional de Abogado**

Por:

Bach. Iris Rosemary Rodríguez Castañeda

Asesor:

Mg. Gloria Vílchez Aguilar

Cajamarca - Perú

Noviembre - 2021

COPYRIGHT 2021 © BY:

Bach. Iris Rosemary RODRÍGUEZ CASTAÑEDA

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO

APROBACIÓN PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

**RAZÓN JURÍDICA PARA IGUALAR LA LICENCIA POR PATERNIDAD EN
PROPORCIÓN CON LA LICENCIA DE MATERNIDAD PARA INSTAURAR LA
IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SISTEMA LABORAL**

Presidente: César Augusto Aliaga Díaz

Miembro: Rocío del Pilar Ramírez Sánchez

Asesor: Mg. Gloria Vílchez Aguilar

Dedico mi tesis a mi hijo Atzel Mateo, quien, a sus ocho años de edad, tuvo las palabras exactas que me motivaron a seguir adelante con este trabajo; también se la dedico a mi hija Izel Sofía, que si bien, es una pequeña bebé, fue mi impulso para demostrarle que el ser madre no es razón para terminar con nuestros sueños, y con todo mi corazón, se la dedico a mi madre, que me ayudó con el cuidado de mis pequeños hijos para poder tener el tiempo necesario y así realizar este trabajo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la vida, que pese a los infortunios que me ha tocado vivir este año, me hizo más fuerte, y me ayudó a aprender de mis errores pudiendo levantarme ante las adversidades; así, con esta lucha, hago realidad este sueño que me ha llevado muchas veces a querer rendirme, pero pudo más mis ganas de salir adelante por mí y por mis hijos.

Agradezco profundamente a mi alma máter, la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, que me ha dado la oportunidad de una gran formación académica y humanista, gracias a los docentes que en ella aún laboran, en especial a la Dra. Gloria Vilchez por su paciencia para orientarme en cada uno de los puntos para la elaboración de esta tesis.

Agradezco al Ingeniero Marco Antonio Morales Ortiz, trabajador del Hospital Regional Docente de Cajamarca, quien me facilitó las herramientas necesarias para poder realizar las encuestas a los trabajadores y así poder elaborar mi investigación y al Dr. Edward Aliaga Grau por su tiempo para responderme algunas preguntas.

TABLA DE CONTENIDOS

INDICE DE FIGURAS Y TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
1.1. Planteamiento del Problema	3
1.1.1. Descripción de la realidad problemática	3
1.1.2. Formulación del problema	10
1.1.3. Objetivos.....	10
1.1.3.1. Objetivo general	10
1.1.3.2. Objetivos específicos.....	11
1.1.4. Justificación e importancia.....	11
CAPÍTULO II.....	18
2. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes.....	18
2.1.1. Nacionales.....	18
2.1.2. Internacionales.....	19
2.2. Derecho comparado.....	22
2.2.1. España.....	23

2.2.2. Noruega.....	23
2.2.3. Alemania.....	24
2.2.4. Dinamarca.....	25
2.2.5. Islandia.....	25
2.3. Antecedentes Teóricos.....	26
2.3.1. El trabajo y la familia.....	26
2.3.2. La construcción de la familia.....	27
2.4. Marco histórico.....	30
2.4.1. Mujer, hombre, trabajo y familia.....	30
2.4.2. Respecto al derecho de igualdad.....	31
2.4.3. La licencia por paternidad y su evolución.....	34
2.5. Hipótesis	35
 CAPÍTULO III	 36
 3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	 36
3.1. Tipo de investigación.....	36
3.2. Diseño de la investigación.....	36
3.3. Área de investigación.....	36
3.4. Dimensión temporal y espacial.....	36
3.5. Unidad de análisis, población y muestra.....	36
3.5.1. Unidad de análisis.....	36
3.5.2. Población.....	37

3.5.3. Muestra.....	37
3.6. Métodos.....	37
3.7. Técnicas de investigación.....	37
3.8. Instrumentos.....	38
3.9. Limitaciones de la investigación.....	38
CAPÍTULO IV	39
4. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DERECHO	
LABORAL.....	39
4.1. La discriminación en nuestro sistema jurídico peruano.....	41
4.1.1. Discriminación directa	42
4.1.2. Discriminación indirecta.....	43
4.2. La protección y promoción de la igualdad.....	45
4.2.1. La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.....	45
4.2.2. El pacto internacional de derechos civiles y políticos	46
4.2.3. La carta internacional de las Naciones Unidas (1945).....	46
4.2.4. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).....	46
4.2.5. El Tratado de Amsterdam (1997).....	47
CAPÍTULO V	48

5. LA PATERNIDAD.....	48
5.1. Licencia por paternidad.....	48
5.2. Concepto y alcances de la paternidad.....	52
5.3. Igualdad de género y la paternidad.....	54
5.4. La paternidad y el trabajo.....	57
5.5. El rol de padre actual en la primera etapa del niño.....	64
 CAPÍTULO VI	 64
6. LA LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD, ¿EXISTE VULNERACIÓN A LA IGUALDAD?	64
6.1. El derecho a la no discriminación y a la igualdad de trato.....	68
6.2. Discriminación y diferenciación.....	70
 RESULTADOS.....	 72
 CONCLUSIONES.....	 87
 RECOMENDACIONES.....	 88
 BIBLIOGRAFÍA.....	 89
 ANEXOS.....	 94

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

FIGURA 1	73
FIGURA 2.....	74
FIGURA 3.....	76
FIGURA 4.....	78
FIGURA 5.....	79

RESUMEN

El derecho laboral peruano, ha permitido estudiar, comprender y analizar las licencias otorgadas a los trabajadores por maternidad y paternidad, encontrando entre ambos, un grado de desigualdad que se viene dando décadas atrás; si bien es cierto, dichas licencias intentan, de algún modo, proteger a ambos trabajadores en su etapa paternal, la protección que se le da a la maternidad es mucho mayor y esto hace que no se dé alcance aún la igualdad legal que se merecen ambos padres en su etapa reproductiva, dejando de lado entonces la igualdad de género que debe ser protegida mediante ordenamientos jurídicos específicos.

La ley paternal otorga al padre el permiso de diez días para estar cerca de su niño y de la madre, pero, como se ha señalado en este trabajo, dicho permiso no logra satisfacer las necesidades paterno filiales que ambos, tanto padre como hijo, necesitan; es por ello que se ha revisado doctrina y leyes de países extranjeros quienes afirman que al no permitir que el padre se involucre más con su hijo en esos primeros días del nacimiento, no hace sino seguir suponiendo que es la mujer la que tiene a su cargo la crianza y protección a su niño o niña recién nacido, puesto que, ella tiene más días de permiso laboral para permanecer en casa, y dedicarse a las labores domésticas, en otras palabras, ambos, tanto el hombre como la mujer, están sometidos a una discriminación indirecta por parte del Estado , sin lograr aún la tan ansiada conciliación de la vida laboral con la familiar.

La vinculación que tiene el plazo de licencia por paternidad con el derecho a la igualdad resulta factible, puesto que se ha analizado tanto el ámbito psicológico

como el sociológico para entender que tanto el padre como la madre necesitan estar juntos por igual los primeros días de nacido de su hijo, así es como se establecería la igualdad de roles de ambos sexos, teniendo las mismas oportunidades dentro y fuera del vínculo familiar y se alcanzaría la igualdad de género en nuestro sistema laboral peruano.

Por último, se propone que luego del nacimiento del niño a o niña, ambos padres tengan la misma cantidad de días para estar a su lado, para cuidarlo, alimentarlo y protegerlo por igual, puesto que, la etapa reproductiva implica a ambos progenitores, y no solo a la madre.

Palabras Clave: Género, igualdad, licencia, trabajo, maternidad y paternidad.

ABSTRACT

Peruvian labor law has made it possible to study, understand and analyze the licenses granted to workers for maternity and paternity, finding between both, a degree of inequality that has been occurring decades ago, although it is true, said leaves try in some way to protect To both workers in their paternal stage, the protection given to maternity is much greater and this means that the legal equality that both parents deserve in their reproductive stage has not yet been achieved, thus leaving aside gender equality which must be protected by specific legal systems.

Parental law grants the father ten days 'permission to be near his child and the mother, but, as has been pointed out in this work, said permission does not meet the parental needs that both father and son need. That is why doctrine and laws of foreign countries have been revised who affirm that by not allowing the father to become more involved with his child in those first days of birth, he only continues to assume that it is the woman who is in charge the upbringing and protection of her newborn child, since she has more days of work leave to stay at home, and dedicate herself to housework, in other words, both men and women are subjected to an Indirect discrimination by the State, without yet achieving the long-awaited reconciliation of work and family life.

The link between the period of paternity leave with the right to equality is feasible, since both the psychological and sociological fields have been analyzed to

understand that both the father and the mother need to be together equally the first days after birth of his son, this is how the equality of roles of both sexes would be established, having the same opportunities inside and outside the family bond and gender equality would be achieved in our Peruvian labor system.

Finally, it is proposed that after the birth of the boy to girl both parents have the same number of days to be by his side, to care for him, feed him and protect him, since the reproductive stage involves both parents, and not only the mother. mother.

Key Words: Gender, equality, leave, work, maternity and paternity.

INTRODUCCIÓN

En esta época de transición, tanto la estructura y conformación de la familia , como la participación social de los hombres y mujeres, ha venido cambiando; y para numerosos varones el ser padre significa una labor ardua; ahora reconocen que no es conveniente el modelo tradicional de paternidad, por lo que, se han involucrado en una búsqueda constante por encontrar algunos referentes que les indiquen que ser padres es la vivencia diaria con la pareja y los hijos, y donde tienen que ir construyendo nuevas maneras de vivir su paternidad.

La presente tesis está encaminada en establecer la importancia de la igualdad de género en el derecho laboral, en forjar a la sociedad la necesidad de entender que hombre y mujer son iguales ante la ley sin la necesidad de extremar diferencias entre ambos por factores biológicos; esto conlleva, a dar a conocer, que el plazo que tiene el varón para ejercer su paternidad vulnera sus derechos a la igualdad, existiendo discriminación hacia él; además, existe una clara discriminación también a la mujer, al suponer que merece solamente ella tener más días de licencia para cumplir con la crianza y tareas del hogar que se vienen tras la llegada del niño.

La investigación se basa en antecedentes nacionales e internacionales, además, en estudios doctrinarios jurídicos respecto a la igualdad, sobre todo teniendo en cuenta la opinión de expertos juristas y el estudio de ambas leyes – licencia por maternidad y paternidad -; también la realización de investigaciones psicológicas y sociológicas para respaldar la hipótesis.

Finalmente, se trata de establecer una innovación jurídica en nuestro país, además, dar a conocer en esta tesis que para superar toda forma de discriminación que afecta al país, es necesario fomentar la igualdad de género, empezando por lograr un cambio dentro de las familias, y esto se puede lograr con apoyo de leyes que contribuyan a alcanzar dicho cambio.

CAPÍTULO I

1.1. Planteamiento del Problema

1.1.1. Descripción de la realidad problemática

Siendo el objetivo principal del derecho laboral defender los intereses del trabajador y protegerlo de las circunstancias que puedan llegar a perjudicarlo dentro de sus labores profesionales, y pese al avance alcanzado en el país respecto a una protección legal hacia las madres trabajadoras para preservar la salud de la madre y de su hijo recién nacido, y para que pueda ella combinar su rol reproductivo con su rol productivo, las leyes laborales peruanas aún no establecen un tema legal de igualdad respecto al rol paterno, es decir, no existe una ley que permita al varón tener la oportunidad de gozar del mismo número de días de licencia tras convertirse en padre, pese a ser ambos trabajadores.

Estas leyes laborales que favorecen más que todo a la maternidad, han sido adoptadas en el Perú gracias a convenios que la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) ha elaborado con respecto a la protección de la maternidad (RYDER, 2014), tal es así que teniendo como base estos convenios, se estableció la ley 26644, ley que precisa el goce de derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante , en el cual señala textualmente que : “ *Descanso por maternidad; es el derecho de la trabajadora derivado del proceso*

biológico de la gestación que le permite gozar de noventa y ocho (98) días naturales de descanso distribuido en un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso postnatal". La oportunidad que tiene la madre bajo esta ley es distribuir o utilizar dichos días de manera que le sea lo más favorable para ella y su niño, tal es así, que la madre va a tener la ventaja de variar sus días de licencia antes y después del parto.

Con respecto a la licencia por paternidad la ley N° 30807 en su artículo 2° recientemente modificada el día 20 de junio del 2018 establece que: *"la licencia por paternidad a que se refiere el artículo uno es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea"*, es decir, que se le otorga al trabajador varón un goce de licencia por paternidad, pero no se establecen los mismos días que al de la madre, esto debido a que la mujer al convertirse en madre necesita tener mayor descanso tanto pre y post natal, pero dicha ley olvida que el padre es parte fundamental en la crianza del niño recién nacido y el apoyo incondicional hacia su pareja; claramente el legislador no ha creído necesaria la participación igualitaria del padre los primeros días de nacimiento de su hijo, por lo que, otorgar diez días de licencia por paternidad, no resulta suficiente para alcanzar una eficaz igualdad entre el padre y la madre.

La igualdad de género en el sistema laboral peruano no se va a alcanzar, a menos que, exista una igualdad de roles entre el padre y la

madre en la crianza de los hijos; mientras tanto, estamos ante una discriminación por razón de sexo, esto, porque, con dicha ley paternal, se sigue fundamentando que es la madre la encargada de la crianza de los hijos, y que el padre es quien tiene que salir a trabajar para el sustento de su familia.

Resulta necesario la creación de un modelo de familia igualitario entre el hombre y la mujer, y que dicha igualdad, pueda surgir desde el núcleo familiar, para así, resarcir el daño que ha generado la cultura machista, y que lamentablemente, sigue aún perenne en nuestro país.

La revista Jurídica Española, respecto al Permiso de Paternidad y la Desigualdad de Género refiere que: *los sistemas de permisos por nacimiento que fomentan que éstos se disfruten exclusivamente por la madre están desplazando o dejando en un segundo plano el papel de los padres en relación con el de las madres; es decir, en un momento crítico como éste (primeros meses y años de vida de los hijos) estarían reforzando la idea tradicional de la separación de roles en la pareja (la mujer debe dedicarse en esos momentos a cuidar del niño y el hombre debe trabajar más)* (Rocío López-Ibor, Lorenzo Escot Mangas, José Fernandez Cornejo, Carlos Poza Lara, 2008)

Detrás de que el sistema jurídico laboral establezca una diferencia en las licencias de ambos progenitores, lo que hace es esconder una profunda discriminación entre hombre y mujer: *la noción de que la crianza*

de los hijos corresponde solo a la mujer hace que se añada mayores barreras laborales femeninas, bajo la concepción trasnochada y absurda de que contratar a la mujer podría suponer mayores costos por la obligada separación temporal de trabajo que conlleva el dar a luz (Duarte, 2018); y a su vez el varón se exime de la responsabilidad que debería tener el cuidado y protección de su hijo recién nacido, a además, se aleja de entablar una relación paterno-filial que conlleva que el padre no disfrute los primeros días de vida de su hijo.

La igualdad de género no es tomada del todo bien en el sistema laboral peruano, pese a que la OIT hace referencia que los países en convenio deberían adecuar políticas de igualdad de género en sus normas (Circular N° 564), en donde se exhorta a adoptar medidas que se refuercen entre sí, a fin de promover la igualdad entre los sexos (Giesecke). No se ha tomado en cuenta la igualdad que debe existir entre hombre y mujer, ni tampoco los legisladores se han tomado la molestia de no solamente pensar en el crecimiento económico que genera el trabajador a las empresas, ellos no han visto que dicho trabajador o trabajadora tiene tras de ellos una carga familiar que es la que muchas veces lo impulsa a poner todos sus esfuerzos para la entidad por la cual trabaja.

Las leyes tradicionales del derecho de licencia por maternidad y paternidad son netamente disímiles, y se le da a la madre el rol principal

en la crianza y cuidado del recién nacido, poniendo diferencias entre progenitores en cuanto a género, y una vez más se alcanza el papel desinteresado de los varones hacia el cuidado de los hijos recién nacidos; además se deja de lado el papel fundamental del varón el cual necesita tener esa misma cantidad de días de licencia junto con la madre, así ambos abarcan la protección y cuidado de su hijo. Se sabe que el padre experimenta una serie de emociones tras el nacimiento de su hijo, esto según los psicólogos, son sentimientos de desplazamiento e inutilidad, ya que es la madre la que está pegada todo el tiempo a su niño, el padre no tiene mucha seguridad en qué hacer los primeros días tras la llegada de su niño pero al involucrarse juntamente con la madre lo que hace es bajar el nivel de estrés y preocupación por el que está pasando en esos momentos “En general, el padre se siente temeroso por la nueva situación, su pequeño les cambia completamente la vida. Le surge la duda de si sabrá cuidar de él o si podrá darle todo lo que realmente necesita o necesitará a lo largo de su vida. Se cuestiona si será buen padre y qué debe hacer para serlo, le surgen infinidad de preguntas y dudas al respecto”.

En el país, aún existen relaciones de poder dentro de la familia y es en este núcleo en donde surgen los primeros pasos de desigualdad, por lo que nuestras leyes laborales deberían ser más estudiadas y específicas al momento de ser creadas y no solo pretender que sean

otras ramas del derecho las que permitan establecer la igualdad entre ambos sexos.

Al no establecer la legislación laboral una igualdad de licencias por maternidad y paternidad, es porque aún no se reconoce al varón y a la mujer como seres igualitarios en derechos y oportunidades, a pesar que es nuestra propia Constitución la que señala textualmente en su artículo 2° inciso 2° que: “Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, Nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, (...) o de cualquier otra índole”. Nuestro ordenamiento jurídico laboral debilita aún el tema de igualdad de género al no dar al hombre la oportunidad de establecer roles enfocados al cuidado de los hijos y disfrutar a su vez de ellos, acción que traería consecuencias psicológicas positivas; y tal como señala la OIT respecto al Enfoque Integrado De La Igualdad De Género Y Trabajo Decente al establecer que: *El no otorgar licencias igualitarias a los trabajadores trae como consecuencia la poca productividad laboral del trabajador (...)si no hay goce de licencias, los trabajadores ingresan en una situación de indiferencia hacia el trabajo, bajo rendimiento, despidos, frustración e incapacidad laboral, originando pérdidas económicas al empleador.*

Los valores de igualdad, libertad y autonomía que refiere nuestra Constitución política del Perú en el artículo 2° inciso 2°, y señala que la persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie será

discriminado por razón de sexo, son evidentes y claras aserciones que significan que el ordenamiento laboral debería plasmar este derecho fundamental a sus políticas laborales, ya que además de garantizar verdadera protección de derechos a los trabajadores se asegurará una adecuada esfera de conducta en la ciudadanía. Esta disposición constitucional que fundamenta el derecho a la igualdad, indica que varón y mujer tienen igualdad de responsabilidades en derechos y en deberes y que esta igualdad debe ser protegida por la ley otorgando en este caso una equidad de licencias para ambos progenitores a fin de garantizar una verdadera protección de mejorar la crianza infantil.

Al hablar de igualdad de género nos estamos refiriendo a roles, comportamientos o costumbres que tienen los hombres y las mujeres en la sociedad (Justicia, 2020) y pese a que esta igualdad ya se ha hecho presente desde la segunda mitad del siglo XX (Suarez, Maternidad, paternidad y estado. Los derechos de conciliación como desarrollo del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, 2009) aún no se establece claramente lo que se quiere se quiere decir o dar a entender a la sociedad, esto más bien sigue generando temas discutibles del porqué uno u otro género tiene más o menos privilegios frente al otro.

El en derecho laboral peruano no vemos marcado aún una conciliación real de la vida laboral con la vida familiar aún no existe una conexión real entre trabajo y la familia, y lo cierto es que los trabajadores

peruanos son en su gran mayoría padres y madres de familia quienes ponen ímpetu y esfuerzo a su trabajo día a día con el fin de proteger y dar una mejor calidad de vida a sus familias, y aunque nuestra Constitución establece que, son el estado y la comunidad las que deben dar protección a la familia (Perú) no existe todavía una política de estado la cual se comporte a la altura de las necesidades de las familias de esta generación.

1.1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la razón jurídica por la que se debería igualar la licencia de paternidad proporcionalmente con la licencia de maternidad para así instaurar la igualdad de género en el sistema laboral peruano?

1.1.3. Objetivos

1.1.3.1. Objetivo general

Determinar la razón jurídica por la que la madre y el padre trabajadores de la actividad pública y privada tengan igualdad de derechos en relación a los permisos de licencia por maternidad y paternidad, a fin de que, nuestro sistema laboral peruano otorgue un trato adecuado y equilibrado a ambos géneros sin que vulnere los derechos fundamentales de la persona por razón de sexo.

1.1.3.2. Objetivos específicos

- a. Resaltar la importancia de equilibrar el acceso compartido al permiso por licencia maternal y paternal tras el nacimiento de un hijo.
- b. Indicar cuál es el motivo por el que se debería igualar la licencia por paternidad en concordancia con la licencia por maternidad.

1.1.4. Justificación e importancia de la investigación

La mujer latinoamericana es considerada como el eje principal en la crianza de los hijos; conforme la mujer es adulta, la sociedad le va indicando cuáles son sus labores en la vida, siendo el caso que para la sociedad aún machista la enfrente a actos de discriminación.

En la vida familiar, nuestro ordenamiento jurídico se ha ocupado de dar a ambos padres la responsabilidad en cuanto al sostenimiento, protección, educación y formación de los hijos (art. 235° CC), pero en nuestro sistema laboral, no hablamos de dar la misma oportunidad a ambos progenitores para establecer la misma protección del que menciona el Código civil.

La diferencia de licencias por maternidad y paternidad de los trabajadores de ambos sexos, no hacen sino demostrar a la sociedad que siempre será la madre la que tiene que permanecer más tiempo a lado de sus hijos, y en ella cabe la responsabilidad de los que les pase

en el futuro, y no por el hecho biológico que conlleva el ser madre, si no que la sociedad ha tomado este “pretexto” - por decirlo de algún modo- en que es la mujer la que concibe un ser humano y es ella la que tiene que tener más días para estar con el niño para luego volver trabajar; el varón en cambio solamente estará a la espera que pase esos diez días para empezar nuevamente en sus labores profesionales sin haber si quiera establecido un vínculo y aprendizaje con su pequeño hijo, pese a que muchas veces el padre se ocupa del cuidado de su niño tan igual que lo hace la madre, por lo que también, es merecedor de más días de licencia que las que tiene hoy en día.

La razón de que la igualdad de género tendría que ser tomada en cuenta en la legislación laboral, es para que exista una equidad en el goce de licencias por paternidad y que sea proporcionable o equiparable con el de la licencia por maternidad, para que surja el respeto a la paternidad y maternidad y no solo se crea que uno de los dos progenitores es el que tiene más o menos ventaja respecto a su rol paterno o materno.

Es necesario que la legislación laboral adopte la igualdad de géneros en cuanto a licencias paternas y maternas se refiere, tiene que existir una conciliación de los derechos laborales y familiares, y para que exista tal conciliación de derechos de hombres y mujeres, se debe empezar por poner atención a los roles que ejercen ambos

progenitores dentro de la familia. Si a la madre trabajadora la ley le da la posibilidad de tener a su disposición 49 días naturales para el postparto, de igual modo su pareja es merecedor de la misma cantidad de días de licencia para criar del mismo modo a su hijo recién nacido, esto hará que ambos padres, sin distinción, sean los que ejerzan su rol dentro de la familia y esta dualidad hará que ambos se encaminen al conocimiento de lo que implica el cuidado y protección de un niño recién nacido por igual.

Me planteo la siguiente pregunta ¿Es justo para el hombre acaso que la ley laboral le otorgue menos días de licencia por paternidad que a la mujer cuando ambos son los creadores de una vida?, y pese a que la propia biología de la mujer hace que tenga días de descanso previos al parto, no hace que al nacer el niño tenga que tener más días de descanso ella sola, ya que por el contrario, son los días donde necesariamente tendría que contar con el “refuerzo” del padre para el cuidado tanto del niño como el de ella, y no olvidemos que el padre también necesita ese afecto y vínculo además del aprendizaje continuo para con su hijo recién nacido.

Este trabajo intenta responder que esta desigualdad de licencias abarca claramente una diferencia de ambos sexos por razón de sexo; y aunque el objetivo principal de derecho laboral sea el de proteger al

trabajador frente al empleador, este tipo de ley estaría contradiciendo dicho objetivo.

El padre tiene también derecho a disfrutar y aprender respecto al cuidado de un recién nacido tanto como la madre. Los hombres de hoy en día pasan más tiempo con su niño que en generaciones anteriores, pese a que la vinculación y el apego del recién nacido con el papá son diferentes al de la mamá, sí existe importancia psicológica en que el niño tenga contacto con el padre desde el principio de su vida. Según explica la psicóloga chilena de la clínica INDISA, Josefina Guzmán, al afirmar que hacer partícipe al padre en todas las etapas del niño, es decir, durante el embarazo, parto y postparto, se creará una conexión afectiva, física conductual y biológica con el niño o niña, y este vínculo favorecerá el desarrollo emocional del recién nacido.

La abogada Marlene Molero (Suarez, Maternidad, Paternidad y Estado) indica que parte de este fracaso legislativo respecto a las diferencias de licencias, se debe al enfoque centralizado en el propio ámbito laboral, así como a una perspectiva netamente biológica en el análisis de las diferencias entre los sexos. El derecho del trabajo habría intentado responder a la problemática de la desigualdad sin reconocer que muchas de las dificultades que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, son reflejo de concepciones tradicionales imperantes en la

sociedad y que la discriminación en este caso es más una construcción social que la consecuencia de diferencias biológicas.

La OIT en materia de la igualdad de género, ha establecido en su constitución – respecto a la declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización internacional del trabajo (Declaración de Filadelfia) – que “todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”. Para intentar alcanzar el objetivo de igualdad en el mercado laboral el estado peruano tendría que evaluar y a su vez modificar el permiso de licencia por paternidad e igualarlo con el de licencia por maternidad para tener una contrapartida lógica.

Que los hombres se incorporen en mayor medida al trabajo doméstico y que participen plenamente del desarrollo y cuidado de sus hijos, resulta bueno para los hombres en la medida que enriquece la identidad masculina, también es bueno para los niños ya que es muy positivo para ellos que sus padres les dediquen más tiempo, es bueno para la madre al obtener apoyo de su pareja en esos días y es bueno para la estabilidad de las parejas ya que existirá una nueva comprensión por el nuevo rol que ejercen.

El goce del padre al tener a su niño en sus brazos desde el día cero debería ser el mismo goce que el que concibe la madre, aunque la madre le compete la alimentación (si en caso elige la alimentación por lactancia) al padre le competiría llevar las tareas domésticas que implican los cambios en el hogar por el recién nacido, por ello la importancia de que sean ambos progenitores los que tengan las mismas responsabilidades en el hogar y para fundar estas responsabilidades, es ineludible que la licencia del padre y de la madre sean equitativos desde el momento del nacimiento del niño, así se establecería en el derecho laboral una política de igualdad de hombre y mujer en derechos y responsabilidades.

Urge entonces , llevar a cabo un nuevo análisis en cuanto a los permisos por licencias de paternidad y marcar nuevas disposiciones hacia un mejor reparto de la vida familiar de los trabajadores, ya que beneficiaría tanto a las mujeres como a los hombres; es necesario además darse cuenta que el patrón social que asigna a las madres el cuidado de los hijos no es sino una clara desigualdad de géneros derivada de una natural circunstancia biológica, y tal como se deriva en doble tratamiento discriminatorio, es decir, también hacia el hombre. No debería entonces existir normativas exclusivas hacia protección a la maternidad para ser complementados con permisos paternos, sino

que la normativa debería encaminarse a dar titularidad de responsabilidades a ambos progenitores por igual.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En esta parte fundamental para este trabajo, se ha identificado fuentes primarias y secundarias respecto a autores que investigan la maternidad y paternidad como fuentes fundamentales para una sociedad libre de discriminación y avanzar respecto a las necesidades perennes de ser humano que están encaminados a la igualdad de género.

2.1. Antecedentes

Azabache Torres Pedro Jorge y Barboza hurtado María del Rosario “El plazo de la licencia por paternidad y la igualdad como derecho fundamental”, arriban las conclusiones de tesis peruanas para optar el grado de bachiller en derecho, que han sido estudio para este tema. (Azabache Torres Pedro Jorge, 2017)

2.1.1. Nacionales:

- Se considera relevante así continuar el acercamiento al variado y complejo universo de los padres y sus vivencias, no solo por sus alcances para el conocimiento del tema, sino también para la subsiguiente implementación de acciones y estrategias de promoción, prevención y atención para trabajar en políticas públicas que favorezcan la construcción de la paternidad en el Perú. (Mogrovejo, 2015)

- Es evidente que la intención del legislador ha sido proteger no solo el núcleo familiar, sino también los derechos laborales del trabajador. No obstante, las disposiciones han llegado al desarrollo que ha sido elaborado por otras legislaciones. Por lo que se debería otorgar mayor análisis y mayor goce de la licencia por paternidad. (Alvarez, 2011)

1.1.1. Internacionales

- García Delgadillo, Juan Netzahuallpi y Mendizábal Bermudez Gabriela en su artículo de investigación “Análisis jurídico de la paternidad con perspectiva de género: “una visión desde la masculinidad” publicada en la revista latinoamericana de Derecho Social de España el año 2015, concluyeron que: “La equidad es el derecho intrínseco del ser humano de tener las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades dentro de la sociedad. Así como también arribaron a la siguiente conclusión: una de las muchas formas de expresión de las nuevas masculinidades lo es la paternidad responsable, que es motivo fundamental por el cual muchos varones actualmente luchan en los juzgados familiares por el derecho que les asiste de formar parte del desarrollo físico y emocional de sus hijos y por el cambio en las normas de derecho laboral y seguridad social”.
- Romero Balsas Pedro, el año 2015, en su artículo de investigación: “consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados

en la pareja” publicado en la Revista Española de Investigaciones Sociológicas”, concluyó que: Los resultados señalan que el permiso de paternidad sirve como medida hacia la igualdad, pero también que su influencia es limitada quizás por la corta duración del mismo.

Existe avance en la igualdad de derechos de mujeres y hombres dentro de nuestro país; por ejemplo, existe la aprobación y publicación de la Política Nacional de la Igualdad de Género que fue aprobada por el Decreto Supremo 008-2019-MIMP, la cual expresa el interés de estado en incidir en la discriminación y desigualdad, así como la protección de mujeres en situaciones de vulnerabilidad.

En el Perú, la discriminación a las mujeres es estructural y cruza todas las etapas de su vida. Está arraigada en la sociedad privilegiando lo masculino sobre lo femenino, lo que causa inferioridad o subordinación de las mujeres. Esta discriminación vulnera el derecho que tienen las mujeres a una vida libre de violencia, la violencia de género hacia las mujeres se manifiesta de distintas formas: acoso sexual, hostigamiento sexual, acoso político, violencia física o psicológica, trata de personas, feminicidio. (familiar, 2019)

La Igualdad de género es definida por la Unesco (Organización para las Naciones Unidas y la cultura) como la “igualdad” de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, y niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, si no que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del sexo con el

que nacieron. La Igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres”.

De acuerdo con lo dicho por la Unesco, nuestro país garantiza el cumplimiento del Decreto Supremo 008-2019-MIMP, y da la oportunidad tanto a hombres como a mujeres a que tengan la misma oportunidad de derechos y dar el mismo valor a cada uno sin importar el sexo. Por esta razón es que, al ir avanzando en este tema, es que el hombre debería tener la misma oportunidad de vivir plenamente su paternidad tan igual que la mujer vive su maternidad cuando obtienen ambos sus respectivas licencias al nacer su hijo o hija.

Las políticas de igualdad de género buscan en nuestro país una justicia de género mediante la modificación de normas legales, ya que aún existen practicas socioculturales que mantienen diferencias entre hombres y mujeres. (familiar, 2019).

Según la Política de igualdad de género peruana (MIMP) la justicia de género, son medidas por las cuales se busca reparar las desventajas que dan origen a la subordinación de mujeres, a fin de que participen en igualdad de condiciones en todas las esferas de la vida.

1.2. Derecho Comparado

1.2.1. España:

La exposición de motivos del Decreto 2310/1970 del 20 de agosto en España, hace mención en resaltar la equiparación de la mujer con los trabajadores varones, y señala esta norma el “armonizar el trabajo por cuenta ajena de la mujer con el cumplimiento de sus deberes familiares (esposa y madre)”, para que la mujer pueda cumplir con sus obligaciones laborales junto con sus labores domésticas. Este modelo no alteró en nada es status quo doméstico, seguía poniendo a la mujer en un plano inferior a la del hombre, puesto que se le daba un papel doble, el de trabajadora y el de doméstica. Marlene molero Suárez expresa que “En esta normativa están las primeras medidas protectoras de la maternidad cuyo reconocimiento atiende fundamentalmente a necesidades del carácter biológico de la mujer trabajadora”. Este modelo tradicional no buscaba entablar la igualdad del hombre y la mujer en sus vidas laborales, personales y familiares, sino que hacía que la mujer se vea aún más obligada en el trabajo y en su hogar, ya que al regresar a casa continuaba su labor doméstico y materno, lo que ponía a la mujer en una posición inferior a la del hombre, y esto hacía que muchas veces vea obligada a dejar su trabajo para dedicarse a su hogar, puesto que no podía cumplir con las dos actividades a la vez.

La división tradicional del trabajo inspiraba un modelo normativo donde lo buscado no era conciliar la vida personal, familiar y laboral de las personas

trabajadoras, sino facilitar que la mujer se dedicase a las labores domésticas y, cuando por algún motivo se veía a salir de ese ámbito, facilitar su regreso (doméstico) . Era pues, la época de la legal y violentamente proclamada inferior capacidad de la mujer en el derecho al cual, entre otras medidas protectoras adoptadas “a favor” de la mujer, justificaba la necesidad de autorización marital para contratación en la vida pública y contratar laboralmente. (Suarez, Maternidad, Paternidad y Estado. Los derechos de conciliación como desarrollo del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, 2009)

1.2.2. Noruega:

En los países europeos, es el país nórdico de Noruega el que encabeza la ampliación de días en cuanto al permiso por paternidad se refiere, dicho país ha utilizado la llamada “cuota de papá” de cuatro a cinco semanas para que éstas sean utilizadas exclusivamente al cuidado de su recién nacido.

Noruega, es uno de los países en dar una visión moderna respecto a los deberes del padre y de la madre en cuanto al cuidado del recién nacido, ya que este país procura que exista un equilibrio en cuanto al trabajo y los compromisos familiares, en consecuencia, ha emprendido una transformación radical de los vínculos entre el estado y el bienestar familiar. (DCOMM, 2005)

Al facilitar Noruega la presencia de los padres, la experiencia y práctica que tienen los varones con respecto al cuidado de los recién nacidos, ha incorporado una política activa de igualdad de género en el sistema laboral,

además existe por estas normas interpuestas en este estado una conciliación de la vida familiar y laboral, pese a que este país era uno de los que menos hacía uso de su licencia por paternidad, originando así un nuevo cambio en este país y por supuesto un nuevo concepto de la paternidad.

Las madres y los padres que sean miembros del folketrygden (Seguro Nacional Noruego) y que hayan estado trabajando al menos seis meses durante los últimos diez meses (antes de solicitar la baja) tienen derecho a un permiso parental remunerado de cuarenta y cuatro semanas con un pago del 100% o de cincuenta y cuatro semanas con un pago del 80%. La madre tiene derecho a tres semanas se baja antes de la fecha esperada del parto (si no las usa las pierde) y tiene reservadas las seis primeras semanas tras el parto. Existe una cuenta de las seis primeras semanas tras el parto. Existe una cuota de seis semanas para el padre; es decir, del período de permiso, seis semanas están reservadas para el padre y si no las usa las pierde. El resto de las cuarenta y cuatro o cincuenta y cuatro semanas se distribuyen como se desee entre los miembros de la pareja.

1.2.3. Alemania:

El país de Alemania ha tratado de modificar su sistema laboral al mismo nivel que el de Noruega, esta forma entró en vigencia el año 2007, en la actualidad existe el *permiso parental* donde no se distingue entre el permiso por maternidad y paternidad, este permiso parental puede ser utilizado por la madre o por el padre, doce meses si solamente lo utiliza un cónyuge y catorce si lo utilizan ambos. (Rocío Albert López-Ibor, 2008)

1.2.4. Dinamarca:

Con respecto a este país, los padres tienen derecho a cincuenta y dos semanas de permiso por nacimiento, los cuales , según el análisis dicho en la revista de Economía *Documentos de Trabajo en Análisis Económico* la madre dispone de un permiso de maternidad de dieciocho semanas, cuatro antes del nacimiento de su hijo y catorce después; a lo largo de estas catorce primeras semanas tras el nacimiento los padres disponen del permiso parental de treinta y dos semanas, que se distribuirán entre ellos como quieran (simultánea, consecutiva, uno solo...), aunque el padre también puede emplear una parte del permiso parental durante los primeros catorce días de vida del niño (2017 volumen 7).

1.2.5. Islandia:

Este país es el único que tiene un sistema de permisos o licencias totalmente igualitarios, por lo que podemos decir que a este país ya se ha introducido la igualdad de género respecto a este tema en discusión. La revista Documento de trabajo en análisis Económico, respecto a notas tomadas sobre los sistemas de permiso por nacimiento de un hijo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) menciona: “las personas que hayan trabajado un mínimo de seis meses con anterioridad al inicio del permiso tienen derecho a recibir las prestaciones económicas del Fondo del Permiso Parental, durante un período de nueve meses. Cada uno de los progenitores dispone de tres meses en exclusiva (no

transferibles al otro), y una vez agotados estos seis meses (los tres 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”.

Los cinco países que he mencionado son lo que equivalen a resaltar de materia de sustento para esta tesis, por ser un ejemplo para nuestro país que aún está encaminado a lograr un alcance real en materia de igualdad de hombre y mujer, a su vez no se hace mención respecto a temas económicos otorgados por las licencias, pero se destaca que cuatro de estos países existe una ayuda económica a ambos progenitores por cada hijo nacido.

1.3. Antecedentes Teóricos

1.3.1. El Trabajo y la Familia

De acuerdo con la abogada laboralista Luz Pacheco – Zerga (Zerga L. P.) , el trabajo no solamente es el eje sobre el cual gira el desarrollo de una persona y su reconocimiento como valor humano, sino que además se formula que para lograr condiciones de trabajo más dignas y con una regulación jurídica menos discriminatoria, para ello, es necesario la conciliación de los deberes profesionales con los deberes familiares, ya que la persona pone en juego no solo sus capacidades físicas e intelectuales, sino además afectivas.

El trabajo debe presentarse en la medida que el trabajador reciba un trato digno, que la remuneración sea equitativa y suficiente para el bienestar espiritual y material para el trabajador y su familia.

Al estado le corresponde dictar normas que protejan el matrimonio y la institución Familiar sin temor a violar el principio de no discriminación o el de tolerancia. Es evidente que en ésta se generan derechos y deberes específicos entre los cónyuges y de los padres en relación con los hijos, y - consecuentemente también- del estado en relación al núcleo familiar. Esta protección es recomendada por la doctrina científica desde hace varias décadas, exige una “intervención estatal mediante leyes , las cuales hoy, no solo han de dirigirse a dar a la familia una estructura interna acorde con las concepciones, las aspiraciones y las posibilidades actuales, misión del derecho civil, sino que en el campo del derecho social (derecho del trabajo) e incluso el derecho fiscal tendrán a crear las condiciones más favorables para la subsistencia de esta”. (Zerga L. p., 2002)

1.3.2. La construcción de la Familia

A la mujer y hombre al construir una familia, es obligación del estado protegerla, ya que de ésta proviene la función social y formación de los individuos. El hecho de que el ser humano sea aceptado y amado incondicionalmente por su familia, es decir, no solamente por sus cualidades, sino por el hecho de ser miembro de esa comunidad humana, es la clave de la maduración interior de la persona y su proceso de humanización. La razón

estriba en que en la familia se enlazan de manera relevante el sentido del sexo y la procreación, del amor entre personas, de la propiedad legítima, de la educación y además, “se responsabiliza de la humanidad y de la tierra que ocupamos”. (Zerga L. P., La Igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social, 2012)

El término familia ha devenido en algunas culturas en equívoco, pero en la mayoría de los países, entre ellos se encuentra el Perú, existe una relación directa entre matrimonio y familia, tanto en el texto constitucional como en el Código Civil. El matrimonio es regulado como el núcleo del cual surge la familia con los consiguientes lazos de parentesco, reconociéndoles a ambos el carácter de instituciones de derecho natural. A diferencia de otros códigos, el peruano ha definido el matrimonio, pero no a la familia ni al parentesco. Determinar la esencia y fines del matrimonio exige acudir a otras ciencias, pues el dato de la ley positiva no es suficiente. De este análisis, que no es posible detallar en este trabajo porque excede sus fines, se puede concluir que la familia se fundamenta en el matrimonio, que es la unión jurídica, plena y total, de un varón y de una mujer en su virilidad y feminidad, que trae consigo una comunidad indivisible de vida, fundada en el amor y ordenada a la generación y educación integral de los hijos, así como a la mutua ayuda. Esta precisión es importante para el derecho del trabajo porque la conciliación de la vida familiar con la laboral no tiene por resultado únicamente una mejor calidad de vida para los trabajadores, sino también

para sus familias porque la presencia de los padres y el diálogo que se entabla con los hijos fortalecen la capacidad ética de las futuras generaciones. Asimismo, las legislaciones laborales nacionales y los convenios colectivos fijan los derechos relativos al nacimiento del hijo, cuidado, permisos por razones familiares, etcétera, de acuerdo al concepto jurídico de familia del país.

Afirmar que el matrimonio es una institución natural equivale a decir que su esencia -el vínculo- sus propiedades y sus fines, así como el conjunto de derechos y deberes que comporta se encuentran determinados por la naturaleza humana. Es decir, responde a la estructura ontológica de la persona y no a las disposiciones de la ley positiva. Por esta misma razón, el derecho a contraer matrimonio no es una *concesión del legislador* a los particulares, sino una exigencia de justicia fundamentada en la misma naturaleza humana, anterior al Estado, que ningún poder puede ignorar, restringir o desprestigiar arbitrariamente.

Una de las aspiraciones humanas básicas bien sea del hombre o el de la mujer, es el entrar en el campo laboral, pero no lo hace solamente por la remuneración que recibirá, sino también por la misma realización como persona ante la sociedad. Zerga explica que “la persona al trabajar pone en juego sus capacidades físicas, intelectuales, volitivas y afectivas, porque el trabajo no solo es una mercancía, sino que es el medio natural de realización de la persona”.

1.4. Marco Histórico

1.4.1. Mujer, hombre, trabajo y familia

Según un estudio realizado en la Revista IUS por la abogada laboralista Luz Pacheco Zerga (Zerga L. P., La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social, 2002) explica que la tradición judeo-cristiana, que caracteriza a los ordenamientos occidentales, considera que la mujer es pieza fundamental en el cuidado de la familia, en educación de los hijos y protección del hogar, sin embargo, estas religiones basadas en que la mujer es creación para el hombre (costilla de adán), hace una referencia machista al insinuar que la mujer es inferior o sierva del hombre, por lo que se relegó las tareas domésticas y no se la consideró no apta para intervenir en la vida pública de la sociedad.

El hombre, por el contrario, se le asignó la responsabilidad de la marcha económica del hogar, al exigir la mujer participación para actuar en la vida económica de la familia, debía contar en primer lugar con el consentimiento expreso del marido o con una autorización judicial en caso que aquel se negara injustificadamente.

A partir de la segunda mitad del siglo XX ha habido importantes cambios con respecto a la igualdad de género en cuanto al ámbito laboral, aunque por ahora, no se ven nítidamente estos cambios en países en vía de desarrollo sí se han notado cambios en países industrializados a lo largo de las

décadas, pero aún la posición de las mujeres en el mercado de trabajo, y en la sociedad en general, sigue siendo menos favorable que la de los hombres en todos los países del mundo.

De acuerdo con Luz Pacheco – Zerga (Zerga L. P., El Permiso Parental: un Derecho Pendiente en el Perú, 2002), “el trabajo no solamente es el eje sobre el cual gira el desarrollo de la persona y su reconocimiento como valor humano sino además se formula que para lograr condiciones de trabajo más dignas y con una regulación jurídica menos discriminatoria, es necesario la conciliación de los deberes profesionales con los deberes familiares, ya que la persona pone en juego no solo sus capacidades físicas e intelectuales sino también afectivas”. Cabe decir entonces que la persona no solamente busca su bienestar profesional al postular a un centro de trabajo sino el bienestar simultáneamente con la de su familia o su futura familia, necesitando para ellos un bien económico además del tiempo que necesita como persona, pareja, padre o madre de familia, para constituir un núcleo positivo para bien personal y de la misma sociedad.

Zerga también expresa que *“el trabajo debe prestarse a medida que el trabajador reciba un trato digno, que la remuneración sea equitativa y suficiente para bienestar espiritual para el trabajador y su familia”*.

1.4.2. Respecto al derecho a la igualdad

Marta Lamas establece que: Equidad es una palabra que ingresó hace poco al vocabulario democrático, pero que tiene orígenes muy antiguos; proviene del latín *aequus*, que quiere decir igual, y su acepción está vinculada al ámbito de la justicia: equidad es la cualidad de los fallos, juicios o repartos en que a cada persona se le da según corresponda a sus méritos o deméritos. O sea, es la cualidad por la que ninguna de las partes es favorecida de manera injusta en perjuicio de otra.

“La igualdad de género es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley”, lo que significa que todas las personas, sin distingo alguno tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto”.

Sabemos bien que no basta decretar la igualdad en la ley si en la realidad no es un hecho. Para que así lo sea, la igualdad debe traducirse en oportunidades reales y efectivas para ir a la escuela, acceder a un trabajo, a servicios de salud y seguridad social; competir por puestos o cargos de representación popular; gozar de libertades para elegir pareja, conformar una familia y participar en los asuntos de nuestras comunidades, organizaciones y partidos políticos.

El reconocimiento de la igualdad de género ha sido una conquista histórica de las mujeres. Hace 250 años plantearse la igualdad de derecho era un hecho

inconcebible ya que se consideraba que las mujeres eran naturalmente diferentes e inferiores a los hombres.

El derecho a la igualdad en nuestro país, ha sido siempre de interés del constituyente a fin de elevarla a una dimensión constitucional. Esto se vio reflejado en la en la C.P.E. de 1979, con la consagración del consolidado de principios de igualdad ante la ley, no discriminación, igualdad de oportunidades e igualdad de trato, este último estuvo prescrito en el Capítulo V, artículo 42; sin embargo, en nuestra C.P.E. vigente de 1993, este principio ya no existe, pues el legislador creyó conveniente solamente suprimir este y conservar los otros.

Por otro parte, en el año 2002, se inició un proceso de reforma constitucional de la C.P.E. de 1993, pretendiéndose modificar varios artículos de la carta magna, indicándose que, toda persona tiene derecho: *“A la igualdad ante la ley. Está prohibida toda forma de discriminación que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la persona. El Estado y la sociedad promueven las condiciones y medidas positivas para que real y efectivamente nadie sea discriminado (artículo 2°, inc. 2)”*. Del mismo modo, sucede con el artículo 28: *“Es de responsabilidad estatal la adopción de políticas y la promoción de condiciones para el fomento de la equidad en el acceso al empleo, la capacitación y la formación profesional”*; lo importante se suscita en el artículo 30° inc. 4) de la reforma *“estableciéndose que en la relación de trabajo rigen los principios de igualdad de trato, de oportunidades y de no discriminación”*. Y también los artículos 41 y 54 inc. 10): *“Corresponde al Estado y la sociedad actuar*

concertadamente para erradicar la exclusión social”, “siendo deber de todo peruano el luchar contra la discriminación”. En ese sentido, nótese que el legislador pretende devolver la importancia de la igualdad de trato en el vínculo laboral en la carta magna actual. Sin embargo, de acuerdo con la página web del Congreso de la República, actualmente estas modificatorias ya no se encuentran como proyecto de reforma constitucional, desbaratándose la idea de consagrar la igualdad de trato en las relaciones laborales a través de la C.P.E.

De otro lado, este principio está consagrado en la L.G.T. en su Título Preliminar, artículo X, inciso 5) y en el artículo 47: *“derecho de los trabajadores”,* inciso 4), del mismo cuerpo normativo; entonces, entiéndase que para el legislador es primordial establecer el principio de igualdad de trato en la legislación laboral, conjuntamente con los principios de igualdad ante la ley, no discriminación e igualdad de oportunidades. No obstante, esta iniciativa legislativa, aún está en proyecto de ley desde hace más de una década y parece que permanecerá inactiva durante un tiempo más. (Rodríguez, 2018)

1.4.3. La licencia por paternidad y su evolución:

La relación psicoafectiva del padre con su hijo recién nacido, es una necesidad natural, el padre siente la necesidad de estar al lado de su hijo y pareja cuando ésta ha dado a luz recientemente, por lo que solicita una licencia en su

trabajo, además muchas veces, suele pedir su descanso vacacional para acompañar y “ayudar” a su esposa y a la vez sentir el apego emocional con su niño.

Según la revista jurídica española de investigaciones sociológicas “Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja”, aclara que, uno de los grandes objetivos de las políticas parentales dirigidas exclusivamente a varones es la igualdad de géneros, para que compruebe si la utilización de permisos por paternidad fomentaba la implicación y el reparto de actividades dentro de la esfera reproductiva. Dicho estudio realizado por Pedro Romero Balsas, concluye que en España y en América latina y en varios países del mundo, siempre se ha cuestionado si la utilización del permiso paternal en la esfera doméstica es mayor que hace años atrás. *“Nos hemos cuestionado si los varones que han utilizado el permiso de paternidad han variado sus comportamientos hacia los cuidados de los niños/niñas y las tareas domésticas (...) lo cierto es que, los permisos de paternidad favorecen la inclusión del varón en las tareas domésticas”*; pero aún existen limitaciones puesto que no tendrían suficientes días para dicha involucración.

1.5. Hipótesis

La razón jurídica para igualar la licencia de paternidad proporcionalmente con la licencia por maternidad es: garantizar la igualdad de crianza y protección del niño recién nacido.

CAPÍTULO III

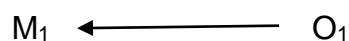
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La presente tesis es básica, porque se busca acrecentar varios conocimientos teóricos y se basa principalmente en la realidad del trabajador del Hospital Regional Docente de Cajamarca, dentro y fuera de su centro de labores.

3.2. Diseño de la Investigación

La investigación se aplicará el diseño descriptivo comparativo



3.3. Área de investigación

La investigación se encuentra en el área de derecho laboral y derecho civil.

3.4. Dimensión temporal y espacial

La investigación se realizó en los años 2020 -2021 por lo que su diseño es transversal. La investigación se llevará a cabo en el distrito de Cajamarca, específicamente, en el Hospital Regional Docente de Cajamarca.

3.5. Unidad de análisis, población y muestra

3.5.1. Unidad de análisis

El análisis abarcará a los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

3.5.2. Población

La población son los 70 hombres y 70 mujeres, ambos trabajadores con familia constituida, los cuales fueron sometidos a un cuestionario.

3.5.3. Muestra

La muestra es una sola, la que se obtuvo de 140 personas.

3.6. Métodos

El método a utilizar en la siguiente investigación es el método socio-jurídica.

3.7. Técnicas de investigación

3.7.1. Observación documental: Es aquella que utiliza fuentes documentales o bibliográficas para poder seleccionar, interpretar, compilar y analizar la información que se requiere para una tesis. En este caso, la observación documental fue seleccionada de libros, revistas y páginas web, las cuales son exhibidas en la bibliografía de este trabajo.

3.7.2. Encuesta: Procedimiento en el que el investigador recopila datos mediante el cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica o tabla. Para este trabajo se utilizó un cuestionario de 17 preguntas que fue realizado a 140 trabajadores, para lo cual sus respuestas pudieron ser medidas mediante figuras realizadas en Excel.

3.8. Instrumentos.

3.8.1. Matriz de Categorías: Es la agrupación de la información recogida en base a ciertos criterios. Para este trabajo se tuvo que seleccionar información recogida en libros, revistas y páginas web.

3.8.2. Cuestionario: Es una herramienta de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados. Para este trabajo se pudo utilizar este instrumento mediante preguntas, tanto para que el trabajador pueda contestar como o marcar una respuesta.

3.9. Limitaciones de la investigación

El presente proyecto se ha visto limitado en el aspecto que, al ser un tema nuevo, no existe mucha bibliografía al respecto.

CAPÍTULO IV

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DERECHO LABORAL

Para este trabajo, es necesario recalcar que los términos género y sexo tienen una definición distinta, según la OIT, “sexo”, viene a ser únicamente lo que hace alusión con las diferencias biológicas entre un hombre y una mujer; en cambio el término “género” se refiere a las diferencias y relaciones sociales entre varones y mujeres, que varía ampliamente entre las sociedades y culturas y que cambian a través del tiempo. También la Real Academia Española ha definido la palabra “género” como, grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico. Por consiguiente, este trabajo trata de comparar e igualar los roles, las necesidades y las responsabilidades de padre y madre frente a ambas leyes (licencia de maternidad y paternidad).

Género Son las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, situación que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en las que se distribuyen facultades y derechos en favor del hombre y en menoscabo de la mujer (Recomendación General N° 24 del Comité CEDAW

Igualdad de género Implica la misma valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. La

igualdad de género propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados (MIMP, 2013, p 17). Igualdad de oportunidades, según John Roemer, significa garantizar el desarrollo de las capacidades de las personas, de tal manera que circunstancias como el género, la etnia, el lugar de nacimiento, o el entorno familiar, que están fuera del control personal, no ejerzan influencia sobre las oportunidades de vida de una persona ni sobre los resultados de los esfuerzos que realiza (Acuña y Zúñiga, s/f, 2). Igualdad y no discriminación La igualdad se conceptualiza en una doble dimensión: de un lado, como un principio rector de todo el ordenamiento jurídico del estado democrático de derecho, siendo un valor fundamental y una regla básica que éste debe garantizar y preservar. Y, de otro lado, como un derecho constitucional subjetivo, individualmente exigible, que confiere a toda persona el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de la discriminación. (Eguiguren, 1997, p. 63). En relación con ello, una distinción resulta discriminatoria cuando carece de justificación objetiva y razonable, la que -a su vez- debe apreciarse y justificarse en relación con la finalidad y los efectos de la medida examinada. (Eguiguren, 1997, p. 66).

La OIT en las últimas décadas , ha orientado su labor a la promoción de derechos de la mujer en el trabajo, dando lugar a la declaración de la Conferencia

Internacional de Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y trabajadores, en particular el convenio sobre los Trabajadores con responsabilidades familiares y demás convenios, son especialmente relevantes, en relación con esta materia , referida a la igualdad de hombres y mujeres (...) (Zerga L. p., 2012)

El principio Constitucional de la igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación y la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y tratamiento durante el empleo; en consecuencia, es deber del estado y de los particulares reconocer, en la práctica que las mujeres tienen los mismos derechos y responsabilidades que los hombres durante el matrimonio y con ocasión de su disolución y como progenitores, cualquiera que sea su estado civil. (Zerga L. P., La Igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social, 2012, pp. 8-9). En este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de sexo o por otra razón injustificada, que implica una restricción a la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales.

4.1. La Discriminación en nuestro sistema Jurídico Peruano

La igualdad para nuestro país y países hermanos es la prohibición de discriminación, esto implica que ninguna autoridad estatal puede llevar a cabo un trato desigual entre las personas. Sin embargo, la prohibición de discriminación

también puede ser entendida en un sentido más estricto, referido únicamente a la prohibición de llevar a cabo cualquier trato desigual que afecte el ejercicio de derechos fundamentales (este es el criterio seguido del ámbito de las normas internacionales sobre Derechos Humanos). (Guerrero, El derecho a la igualdad, 2003)

Según el profesor de derecho Constitucional e investigador Luis A. Huerta, las razones por la que existe discriminación en nuestro país son por diferentes tipos, ya sea por motivo de sexo, raza, nacionalidad, ideas políticas o religión, pero esto no es una lista de motivos sino una iniciativa. Es decir, existen variados tipos de discriminación muchas veces ocultas como es el caso de privilegios en las licencias entre hombres y mujeres.

Para esta tesis es necesario mencionar las formas de discriminación para conocer y comprender que las prácticas de discriminación no siempre se dan de manera explícita. Estas son: Directa e Indirecta.

4.1.1. Discriminación directa: Se caracteriza por el trato desigual se manifiesta de forma clara. Por ejemplo, el decir que las mujeres no tienen derecho a voto.

La discriminación directa hace referencia a aquella situación en la que una persona o grupo de personas recibe un trato diferenciado y perjudicial sobre la base de una categoría sospechosa, la cual es invocada explícitamente como motivo de la distinción o exclusión. También,

inversamente, cuando se omite cumplir con una obligación o medida de acción positiva impuesta legalmente. (Resurrección, 2017).

4.1.2. Discriminación indirecta: El trato desigual no se manifiesta de manera tan clara, lo que obliga a acudir a diferentes elementos adicionales para sustentar que existe un trato discriminatorio. Por ejemplo, para un empleo se requiere una determinada estatura, por supuesto, se justifica esta necesidad para los fines de trabajo, pero se está discriminando a una gran parte de la población.

Se configura un supuesto de discriminación indirecta cuando un tratamiento diferenciado se basa en un motivo aparentemente «neutro», pero cuya aplicación tiene un impacto perjudicial e injustificado sobre los miembros de un determinado grupo o colectivo protegido por una cláusula antidiscriminatoria. De ahí que a este tipo de discriminación también se la denomine «de impacto». Como señala Barrère Unzueta, la idea de que la discriminación puede ser directa o indirecta pone énfasis en la forma en que se manifiesta la discriminación y contribuye a detectarla (p. 24). Esto es especialmente relevante en el caso de la discriminación indirecta, que —a diferencia de la discriminación directa— no se presenta generalmente de manera explícita, clara o evidente. (Resurrección, 2017)

Dicho esto, el trato diferenciado que se da en cuanto a las licencias, resulta ser una discriminación indirecta, tanto para el hombre como para la mujer. En cuanto a la mujer, al darle a ella mayor beneficio que al hombre en su etapa post natal , hace creer a la sociedad en que al ser ella la mujer, tiene que tener sobre sus hombros el cuidar y criar a su niño por un lapso mayor a la del hombre, esto porque se le ha dado un trato especial a la mujer, para que en su etapa maternal, pueda tener bajo su potestad un trabajo adicional - lo relacionado con las labores del hogar y el cuidado del niño por 45 días- , permaneciendo la madre como la mayor responsable en el cuidado y crianza de su niño y a la vez la responsable de las tareas del hogar durante esa etapa.

Con relación a los hombres: la discriminación indirecta queda evidenciada cuando al aplicar la ley de licencia por paternidad, no existe una razón netamente lógica para que dicha licencia sea abismalmente diferente a la de la madre, pese a que el padre tiene y debería tener bajo su cuidado a su niño e hijos tanto como la madre, además, de ser partícipe en las tareas domésticas, esto tomando en cuenta que el nacimiento de un niño aumenta en gran medida las ocupaciones domésticas.

Por lo tanto, la ley de licencia paternal deja de lado el interés paterno-afectivo del varón para con su pequeño, y no ha tenido suficiente cuidado en considerar por qué se da un tratamiento diferente al de la maternidad, y por qué no se protege a la paternidad tanto como a la maternidad.

4.2. La protección y promoción de la Igualdad

En búsqueda de la igualdad, existen instrumentos internacionales que acogen la igualdad entre la mujer y el varón, de esta manera, dichos instrumentos internacionales no admiten la discriminación de ningún tipo. La OIT señala “la promoción y la protección de la igualdad entre las personas de uno y otro sexo han sido reconocidas como nociones fundamentales en los principales instrumentos internacionales de derechos humanos”, hemos resaltado solo algunos de los más importantes, estos vendrían a ser:

4.2.1. La Convención Sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:

Dicha convención nos refiere a que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que contribuye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia. Por este motivo, todos los artículos deben proteger jurídicamente los derechos de las mujeres en una igualdad de los derechos de los varones, sin admitir ningún tipo de discriminación, así como establecer políticas públicas que garanticen la efectividad de este derecho, a su vez, tomar medidas en búsqueda de la eliminación de la discriminación contra la mujer.

4.2.2. El pacto internacional de derechos Civiles y Políticos:

El pacto en su preámbulo reconoce que, no puede realizarse el ideal del ser humano libre en el disfrute de las libertades civiles y políticas, liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos civiles y políticos, tanto como de sus derechos económicos, sociales y culturales; por lo mismo que conviene en el artículo 26° “... la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole...”

4.2.3. La carta de las Naciones Unidas (1945):

La mencionada Carta en Inc. 3° del capítulo primero dice que “Los propósitos de las Naciones Unidas son: respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”.

4.2.4. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948):

Se entiende que por derechos humanos son todos aquellos derechos inherentes al ser humano por su propia naturaleza. Dicha declaración hace referencia a que “todos los seres humanos son nacidos libres e iguales en dignidad y derechos” (Art. 1°). También refiere que “Toda

persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Art. 2º).

4.2.5. El Tratado de Amsterdam (1997)

Este tratado promueve confiere el principio de transversalidad de carácter vinculante que especifica que la Unión europea tendrá como misión promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y en todos los programas.

CAPITULO V

LA PATERNIDAD

He considerado para este trabajo hacer alarde y profundizar el tema relacionado a la paternidad, ya que fundo principalmente en que se profundice el estudio de la ley de licencia por paternidad para que de algún modo se pueda equilibrar con el de la licencia por maternidad, y alcanzar la igualdad de la que hablo líneas atrás.

Para que en este trabajo de investigación intente esclarecer la importancia de redimir significativamente los valores contrarrestándolas igualitariamente con la maternidad, he decidido hacer una evaluación a nuestra ley de licencia por paternidad actual, y conocer significativamente lo que es la paternidad y sus razones de la importancia en la sociedad.

5.1. Licencia Por Paternidad

Debemos señalar que la licencia por paternidad de nuestro país , consiste en otorgar al padre 10 días calendarios consecutivos computados desde tres alternativas que el padre desee: desde la fecha del nacimiento de la hija o hijo, desde la fecha que madre o hija o hijo son dados de alta o a partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, también existe una ampliación de licencia en casos especiales (partos prematuros o múltiples, enfermedades congénitas o discapacidad severa, complicaciones en la salud de la madre). Esta ley significa

la suspensión laboral por un corto plazo, pero también significa un corto plazo en la vida de roles paternos importantes de todos los peruanos.

Si el trabajador quiere más días para apoyar a su pareja con su niño, puede solicitar su descanso vacacional pendiente, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. Esta decisión deberá ser comunicada al empleador con por lo menos 15 días calendarios a la fecha probable de parto de la madre. Así mismo, esta norma no debe confundirse con vacaciones, ya que el interés es para que el padre asuma su responsabilidad en el cuidado del recién nacido/a. Lo ideal señala, sería que “el tiempo de licencia debería ser el mismo que se da a la madre, y que se debe complementar la norma con una campaña de sensibilización para que los padres asuman la responsabilidad de la crianza de los hijos e hijas”.

Respecto a la ley 29409 originalmente establecida, existe hoy en día una modificación la cual va formulada a fortalecer el desarrollo de la familia , dando más protagonismo al padre en el cuidado de los recién nacidos, tratando de buscar la equiparación de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres (Antola, Licencia por Paternidad, 2018) , pero aún , pese al intento focalizado en mejorar las relaciones en las familias, no se ha logrado introducir de manera más minuciosa lo que implica la igualdad entre hombre y mujer dentro de la sociedad y el trabajo, por lo que, hoy en día sigue existiendo desigualdad respecto en el cuidado de los hijos y por ende una discriminación aún oculta para los ojos de la

ley; de esta forma la ley 30807 procura en parte alcanzar un tema basado en igualdad pero vanamente intenta el legislador darse cuenta de lo que implica esta ley para ambos padres, ya que la licencia no está encaminada a conciliar la vida laboral con la familiar y menos personal, el solo aumentar los días de licencia por paternidad no establece todavía alcanzar la igualdad de género que se está buscando, ya que alcanzarla implica establecer igualdad o equidad en días de licencia para goce, disfrute y cuidado del recién nacido desde la fecha del nacimiento del hijo tan igual que lo que goza una madre, de esta forma ambos padres se vuelven responsables del cuidado de sus hijos por igual.

En relación a la exposición de motivos que se dio al plantearse el proyecto de ley para la ampliación de las licencias de paternidad , la promoción de la paternidad responsable y las responsabilidades familiares compartidas, señala: “el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución señala expresamente que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos Constitucionales, y uno de los más importantes es el de la igualdad entre mujeres y hombres, protegida por el artículo 2.2 de la Constitución. Por ello, la ley N° 28983, ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, señala en su artículo 6, literal f) que es un lineamiento transversal de todos los niveles de gobierno garantizar “la armonización de las responsabilidades familiares y laborales”. Esto también está presente en la recientemente aprobada ley N° 30709 sobre no discriminación laboral entre hombres y mujeres cuyo artículo 5 señala que las entidades empleadoras garantizan “la compatibilidad de la vida

personal, familiar y laboral". Este parámetro que observamos en el supuesto análisis para la actual ley, demuestra que pese a las vanas intenciones por establecer una igualdad de hombre y mujer en relación a la vida laboral, no es lograda en la actualidad, puesto que las licencias de ambos padres siguen siendo abismalmente diferentes y no concuerda con lo establecido por la OIT (organización Internacional del trabajo) , ya que esta señala que: “, al tomar la licencia los padres de dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos pequeños. Ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes⁵". Esta igualdad no se lograría si no hasta equilibrar ambas licencias de padre y madre trabajadoras por igual, sin incluir el descanso pre natal para la madre, puesto que biológicamente tendría uso a más días en bienestar de ella y su pequeño que aún se encuentra en su vientre.

Definitivamente, una mayor participación del padre en la crianza beneficia al mismo padre, a la madre, al hijo por ende a la sociedad, y hasta al propio estado. Creo personalmente que la norma no debe entenderse como tan solo un apoyo del padre hacia la madre o al niño, sino fundamentalmente un beneficio del hecho ganado por el padre a fin de cumplir una función, un rol especial en su vida, como es el cuidado y apoyo físico y sentimental a su prole.

La ley N° 29409, señala acertadamente en su artículo 2°: “la presente ley tiene el objeto de establecer el derecho del trabajador de la actividad y privada, incluidas las Fuerzas armadas y la Policía Nacional del Perú en armonía con sus leyes especiales de cuidado y esencialmente de los recién nacido”. (Antola, Licencia por Paternidad, 2018). Por supuesto la ley actual intenta aplicar derechos igualitarios en cuanto a la procreación, planificación y cuidado de los hijos, pero sigue sin ser aún suficiente.

En muchos países latinoamericanos incluidos Perú, aunque existen más lugares de trabajo en donde se concede el permiso por paternidad, la mayoría no lo proporciona como es debido, o el tiempo proporcionado es muy limitado. (Lanekids, 2017)

5.2. Concepto Y Alcances De La Paternidad

La paternidad es uno de los ejes más importantes de la identidad masculina. Ser padre es una práctica respetada en la vida de un varón, en donde los aspectos de su vida son reinterpretados con base en esta experiencia. El hombre - padre deja de ser el niño, el hijo, se aparta de amigos, fortalece su relación de pareja y establece una familia, donde él es el que responde por ella (Fuller, 1997) .

Rosse Parke, profesor de psicología de la Universidad de Harvard, en su libro *Fatherhood* , señala la importancia de la guía paterna en la familia, la sensibilidad de los varones hacia las conductas de sus hijos e hijas (antes sólo

observadas en las madres, por su supuesto instinto maternal) y los cambios que viven los hombres a causa de paternidad. Estamos en un periodo de transición, en el cual coexisten relaciones de padres e hijos tradicionales matizadas por el autoritarismo y otras más igualitarias, mezclándose, incluso, dentro de una misma familia. De tal manera que, la forma de relacionarse de los varones con sus hijos e hijas está cambiando.

Al vincularse la mujer en el ámbito laboral, ha delegado actividades del hogar y el varón se ha involucrado en el ambiente familiar, tanto en lo doméstico como en la crianza de los infantes. Esto le ha permitido replantear su actividad como hombre y como padre porque se ha tenido que involucrar en la crianza; para muchos varones la convivencia con sus hijos e hijas ha sido novedosa y gratificante, se han abierto a nuevas formas de ser hombres y padres. (Velázquez, 2009)

Según la revista Psicológica Científica “Paternidad: Periodo de Cambio en los Varones” (Laura Evelia Torres Velázquez, 2009) plantea ciertas cuestiones respecto a los cambios en la vida personal de los varones al llegar el momento del nacimiento de un hijo: Los procesos de cambio y adaptación, las nuevas exigencias y la redistribución de papeles y tareas que requieren la llegada de un niño son de una magnitud potencialmente considerable para el sistema familiar... inclusive aunque las madres siguen siendo las que proveen primero de cuidados emocionales y físicos al niño, ahora existen muchos padres jóvenes que se inician y participan en las responsabilidades de la paternidad, haciéndose cada

día más común el cambio de roles, donde la madre realiza las labores históricamente asignadas a la “paternidad” y el padre la “maternidad”, permitiendo por primera vez que la madre no tenga todo el peso o la carga de la educación del pequeño. Sí a esto se le añade que muchas mujeres tienen que trabajar y el hombre se hace cargo de los hijos, no implica una amenaza para las mujeres en cuanto a perder su maternidad, al contrario, le da al hombre la oportunidad de proveer de cuidados a su hijo (a) como cambiar pañales, alimentarlo, cubrir sus necesidades emocionales y de permitirse desarrollar cualidades humanitarias en su vida y con los que le rodean. Es importante resaltar que el apoyo masculino fortalece la relación matrimonial compartiendo por igual la crianza de los hijos (as).

5.3. Igualdad de género y la paternidad

Al hablar de paternidad, observamos que, por las prácticas laborales, los hombres mayormente han dejado de lado el aprendizaje continuo de la paternidad, su compromiso con la crianza está limitado por temas laborales y muchas veces esto hace que genere en el trabajador estrés luego de regresar tan pronto a sus hábitos profesionales dejando de lado a su pequeño hijo (Patricia Ortega, 2009).

La participación de padre ya no es la misma a la que estaba acostumbrado, generalmente por temas laborales, por lo que, cabe analizar los cambios que conlleva el ser padre diariamente desde el nacimiento de su hijo para poder conciliar la vida laboral y familiar del trabajador. Se exige hoy en día que los

padres tengan una paternidad constructiva desde el momento del nacimiento de un hijo para poder involucrarse en el trabajo de crianza y trabajo doméstico, quitando los estereotipos que antes recaían sobre las mujeres, es así que a más participación del padre mejor será la crianza de los hijos.

Desde el punto de vista de los psicoanalistas Patricia Ortega Silva, Laura Evelia Torres Velásquez y Alejandra Salguero Velásquez (Patricia Ortega Silva L. E., 2009), señalan que *“La transición a la paternidad suele conllevar una acentuación del carácter estereotipado de los roles de género. Las mujeres suelen ser las que más cambian, experimentando una importante acentuación del rol femenino a raíz de convertirse en madres, mientras que, en los varones, frecuentemente se muestra incertidumbre sobre los nuevos requerimientos en su papel como padre”*.

En la actualidad los roles de la pareja son compartidas, tanto en la crianza de los hijos como en las labores domésticas, esto porque hoy en día tanto hombre como mujer son los que salen de sus hogares para laborar en algún lugar y llevar sustento económico al hogar. Esto ha hecho que ambos progenitores tengan responsabilidades compartidas demostrando que dentro de la familia existe igualdad de género, ya que las costumbres y rutinas vienen ser prácticamente las mismas (criar a los hijos, cocinar, lavar, educar a los hijos, trabajar, etc.)

La ex ministra de educación Marilú Martens señala en un artículo escrito en el periódico “El Comercio”: *Actualmente quienes están en contra de una*

igualdad entre hombres y mujeres argumentan que Dios o la naturaleza otorgaron roles sociales a cada uno y que estos son necesarios para la conservación humana. Esto a pesar de la acumulada evidencia de la independencia entre los atributos físicos y biológicos, y los atributos sociales y culturales (Elcomercio.pe, 2019).

La posta en la maratón a favor de la humanidad está en que entendamos que ser hombre o mujer nos dota de atributos físicos y biológicos, pero no puede determinar ni los roles, ni los derechos, ni las oportunidades que cada uno tenga en la vida. (Educación, 2018)

Se puede vislumbrar que la asignación de tareas y roles de hombre y mujer, haga que el hombre asuma cualidades andróginas, por lo que no se debe asociar funciones exclusivas al padre, pero lo cierto es que ambos padres asocian sus funciones para que se complementen y apoyen mutuamente en el ejercicio de sus funciones parentales (Patricia Ortega Silva L. E., 2008)

Respecto al estudio dirigido a la igualdad de género en España, (Romero-Balsas, 2015) en concordancia a las licencias paternales se estableció que en la primera hipótesis que la construcción del género por la cual los hombres y las mujeres actuarían de acuerdo con las expectativas del rol, y un permisivo dirigido exclusivamente a los progenitores varones incorpora desde el ámbito institucional un reconocimiento del rol masculino en la esfera reproductiva , al menos en los primeros días después del nacimiento del niño o niña. Los permisos dirigidos exclusivamente a padres para el cuidado de los hijos pueden

favorecer que se agriete la concepción y practica “feminizada” del cuidado y a deconstruir esta noción del trabajo doméstico.

En la segunda hipótesis, se habla respecto al efecto del permiso de paternidad, es un tiempo dedicado al varón al cuidado de sus hijos y el tiempo es mayor ya que tendrían hijos recién nacidos o por primera vez. El momento después del parto es la clave para la construcción de los roles como padres y madres. Es en ese momento cuando se produce una *tradicionalización* de roles de género, donde la mujer incrementa el tiempo de cuidado en mayor medida que el hombre. Es de esta manera que los permisos de licencia por paternidad al nacer un niño deben ser mayores para el padre para que esté más orientado al cuidado del niño o niña recién nacido.

En la tercera hipótesis, el momento de tener los hijos supone una *tradicionalización* de los roles de pareja. En este sentido como continuación al reparto de roles más igualitario, el hecho de utilizar el permiso de paternidad para el cuidado de los niños y niñas puede implicar el acceso a otras tareas no directamente relacionadas con el cuidado de los niños o niñas, pero si relacionadas con la esfera reproductiva, como son las tareas domésticas.

5.4. La paternidad y el trabajo

He creído conveniente investigar lo que sucede en la vida de los varones respecto al trabajo cuando llega un hijo y cómo se complementan ambos papeles en su vida diaria.

La mayoría de los varones encuestados, respecto a la pregunta de, cómo complementan su trabajo con la vida paterna, a los que en su gran mayoría respondieron, que es muy difícil, puesto que al trabajar padre y madre, no pasan el tiempo que les gustaría con sus hijos y esto hace muchas veces que se genere tristeza y desapego de los padres hacia los hijos; además, los encuestados aseguran que estar con la madre los primeros días del nacimiento de su hijo, es muy difícil, pero a su vez reconfortable, ya que ayudan a la madre en lo que le haga falta, y sienten una mayor comunicación con ella, por lo que, dicen sentirse parte del cuidado del niño aunque no sea el trabajo tan grande como lo es con la madre.

Sienten además que esos diez días de licencia resultan insuficientes, puesto que muchas veces ellos dejarán a la madre sola en casa con el niño y regresarán a trabajar. A su vez afirmaron que dejar sola a su pareja con el niño pequeño y sus otros hijos les hace tener poca concentración en el trabajo.

Otro grupo de entrevistados, (en este caso padres primerizos) sostuvo que estar con la madre hasta que ambos regresen a trabajar les resulta equitativo, puesto que tuvieron el mismo tiempo de conocerse en esa etapa de padres por igual, los llantos, cambios de pañal, paseos, visitas al médico, y demás lo vivirán plenamente juntos y aprenderán de las necesidades del niño ambos por igual.

La responsabilidad familiar incorpora el ser padres y se convierte en algo sumamente importante en sus vidas, se perciben como proveedores

económicos, incorporando la idea de superación y bienestar a partir de la educación económica y la educación de los hijos o hijas. La responsabilidad familiar se encuentra estrechamente ligada a la paternidad, al ser padres, cubrir las necesidades económicas de sus familias, particularmente de los hijos e hijas. (Patricia Ortega Silva L. E., 2009)

Cuando un varón se convierte en padre, la preocupación por el trabajo es mucho mayor, ya que ellos se visualizan e incorporan su identidad a la responsabilidad que cumplen y tienen que cumplir con la familia, de ahí que tener un trabajo y contar con ingresos económicos les posibilita reconocerse a sí mismos y ante los demás, que son hombres responsables que pueden cumplir y garantizar la seguridad y estabilidad familiar (Velásquez, 2007)

En las encuestas realizadas, se pudo dar un alcance de lo que viven los padres cuando tienen un niño y como cambian rutinariamente y combinan el rol paternal y el laboral, pero, además, su preocupación por el hogar es real, en la medida que no se sienten cómodos al dejar sola a su esposa con el niño y más aún cuando al llegar del trabajo la madre les pide su colaboración para poder descansar.

Cuando es el hombre el que sale a trabajar y es la madre la que se encarga del cuidado y crianza de los hijos, se permite ella misma el cansancio total de lo que implica la responsabilidad de la casa y de los hijos, y surge problemas en el hogar, de modo que se tiene que replantear los papeles y las

posturas que ambos padres asumieron, con la finalidad de ir consolidando la familia día a día.

El trabajo no va en contra del hogar y de la familia, pues no se presenta como un conflicto en el que se tenga que decidir por el trabajo por los hijos forzosamente; más bien implica formas de organización familiar en las que participan tanto el padre como la madre en la crianza de los hijos (...) pues estructuran diversas formas de convivencia. (Pérez, 2008)

5.5. El rol de padre actual en la primera etapa del niño

La Dra. Alicia Oiberman, explica lo que pasa con el padre en la primera etapa del recién nacido y explica que es en esas semanas que el padre desarrolla sus cualidades paternas y debe improvisar ya que no tiene un modelo con el cual identificarse, a diferencia de las madres, que sí lo tienen. También hace referencia que diversos autores como Winnicott, Parke y Tinsley demostraron que el esposo actúa como soporte emocional de la madre en el período posterior al nacimiento del niño. La madre para ofrecer un buen holding a su niño necesita ella misma estar adecuadamente sostenida por su pareja. Sin embargo, el nivel de soporte emocional del padre hacia la madre, por lo general suele estar influenciado o alterado por la extensión del horario de trabajo de ambos y la escasa permanencia en el hogar. (Fuente: Observatorio de la maternidad en Argentina)

Para la Doctora, la psicóloga Alicia Oiberman, la presencia del padre los primeros días de vida es necesario para ayudarlo a crecer. “, *es fundamental que el padre ocupe un lugar permanente, no un espacio intermedio. El niño precisa un padre que no sea ni un extraño ni una segunda madre sino un padre hombre que pueda hacer “acto de presencia”. Por tal motivo, es imprescindible que los profesionales de la salud presten una mayor atención a los sentimientos y necesidades psicológicas de los padres en los primeros tiempos de la vida de sus hijos*”. (Oiberman, 2003)

- **“Escala de Observación Paterna” que elaboró la Doctora Alicia Oiberman para analizar el vínculo temprano ; Padre–Niño**

La construcción de una Escala de Observación Paterna tuvo por objetivo indagar acerca del impacto emocional que se produce en el padre frente a su hijo recién nacido. Y de qué manera los padres exteriorizaron sus emociones ante estos primeros contactos con el hijo. La EOP se aplicó a 60 padres de niños durante las primeras 72 horas del nacimiento en el Hospital Materno Infantil Ana Goita (Avellaneda–provincia de Buenos Aires). Los padres tenían entre 18 y 52 años y 27 eran primerizos. Ellos fueron observados durante las visitas que realizaban a sus esposas y niños en un lapso de aproximadamente 15 minutos. También se realizó una entrevista semidirigida a los padres que participaron de la investigación. La EOP se dividió en tres partes que tomaban en cuenta las actitudes del padre frente al

niño, el tiempo de permanencia junto al niño y los sentimientos que manifestaban en ese momento.

Dichos resultados nos hacen pensar que ante el nacimiento de un hijo es donde emerge el potencial innato que posee el hombre, también se demostró que los padres tienen y sienten un compromiso emocional para sus hijos recién nacidos y la diferencia para con la madre, que su compromiso emerge desde que está embarazada. Además, la Doctora Oiberman enuncia: *“A su vez, lo observado refleja, generalmente, alegría y aceptación de los padres ante el nacimiento de sus hijos. Son los padres más jóvenes y primerizos quienes más conmocionados están frente a la experiencia de la paternidad. Las observaciones realizadas permitieron concluir que casi siempre los padres realizan un sostenimiento de sus hijos diferente al de las madres, algunas veces no suficientemente adecuado. Ello demuestra el impacto emocional que sienten frente al niño recién nacido, expresado claramente a través de las entrevistas. Surge la fantasía del deslizamiento del niño, de la caída del niño y de la escasa confianza en sí mismos frente a esta situación” (...)*

También, la doctora describe cinco factores por los que el padre tiene respecto a la preocupación cuando cría al niño y acompaña a su pareja en los días posteriores al parto, estos son:

- a.** Compromiso paterno en el proceso de embarazo, parto y puerperio.
- b.** Satisfacción en la relación de pareja.

- c.** Influencia de las experiencias infantiles con su propio padre.

- d.** Un rol masculino no estereotipado, que le permita participar de los cuidados del niño sin entrar por ello en conflicto con su virilidad.

- e.** Actitud de la madre tendiente a estimular la participación del padre.

CAPÍTULO VI

LA LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD, ¿EXISTE VULNERACIÓN A LA IGUALDAD?

En nuestro país, el ordenamiento jurídico protege a la maternidad mediante la ley 26644, donde reglamenta el descanso pre y post natal, el cual consta de noventa y ocho días (98) naturales, los cuales serán distribuidos en un período de cuarenta y nueve días (49) naturales de descanso prenatal y un período de cuarenta y nueve (49) días de descanso post natal. La ley da una opción a la madre, que es el de diferir dichos días, es decir, la madre toma dichos días según ella lo crea conveniente, ya sea para el antes del parto o para después del parto; además la ley otorga a la madre un subsidio en dinero por maternidad para cubrir las necesidades y cuidados del recién nacido.

Con respecto a la ley 30807, licencia por paternidad, el ordenamiento jurídico a creído conveniente otorgarle al padre un lapso de diez (10) días calendario consecutivos, sin derecho a subsidio, aunque sí puede hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce.

Sin ir muy lejos, se observa en estos párrafos que la idea de que existan desigualdades en ambas leyes es que la mujer, por ser mujer (y los cambios obvios que implica el convertirse en madre), debería tener mejores atribuciones y descanso por parte del estado, ya que se supone que es ella la que se encarga de que luego del parto críe a su niño recién nacido, además de ocuparse de las labores

domésticas que implica el cambio en el hogar cuando llega un nuevo niño a casa, sin hacer alusión, a que dicha madre pueda tener más hijos a su cargo esos primeros días. El varón en cambio, no goza de la misma oportunidad legislativa que tiene la madre, esto porque se supone porque al ser hombre no tendrá la necesidad de estar muchos días a lado de su pareja ni de su hijo recién nacido, supuestamente porque él por ser hombre no lo necesita, esto no es nada más que un hecho totalmente falso, ya que el varón debería gozar de la misma oportunidad afectiva que tiene la madre, aunque no en igual proporción claro está (98 días).

En las encuestas realizadas, tal como se demostrará, el mayor porcentaje respecto a la realización de las tareas domésticas se la lleva la mujer, y esto pese a que los entrevistados son padre y madre trabajadores por igual, lo que implica que sigue existiendo un alto índice de menoscabo de la mujer frente a su esposo dejando en claro que la gobernabilidad doméstica la tiene el varón.

Es natural e indiscutible que la maternidad como la paternidad son procesos complementarios que se desenvuelven dentro de una estructura familiar y cultural existentes (Oberman, 1994), puesto que padre y madre desempeñan roles socialmente relevantes, y cumplen diferentes y a la vez iguales funciones dentro de la familia, como criar, educar a sus hijos, los aman y protegen, por supuesto, cada uno con su versión femenina y masculina, ambos importantes para el buen desarrollo físico y psicológico del niño.

Según Juan García Delgadillo, en la revista Latinoamericana de Derecho Social, Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México, refiere

“los derechos de los varones en el ámbito familiar aún se encuentran en gran desventaja respecto a los derechos de las mujeres en este ámbito (legal)”, por consiguiente, resulta necesario alcanzar la igualdad de licencias para ambos progenitores. (...) por consiguiente, resulta necesario para el logro de la igualdad de mujer y hombre.

Un ejemplo muy claro sobre la reconstrucción social de los roles que pertenecen a cada género dentro de una sociedad lo encontramos en el análisis de la legislación europea. Como hemos visto, sus normas incluyen, desde el punto de vista laboral y de seguridad social, imperativos que hacen posible la conciliación del trabajo con la vida familiar, en donde tanto para hombres como para mujeres las cargas son repartidas entre ambos padres, y esto no sólo facilita la incorporación de las mujeres al mercado laboral, sino que al mismo tiempo concede a los hombres el derecho a ejercer activamente su rol de padres desde el propio nacimiento de sus hijos.(García Delgadillo & Mendizábal Bermudez, 2015).

Para contribuir al cambio de la equidad de género y en el derecho del ejercicio de la paternidad se requieren los siguientes aspectos: reformas jurídicas en la ley laboral, así como de los ordenamientos de tipo familiar; una educación en la perspectiva de género en la creación de las normas jurídicas; la construcción social desde el aprendizaje en las escuelas y universidades, y la conformación de una política social en pro de la equidad de género.

En nuestro ordenamiento jurídico se ha abarcado diversos temas respecto a la maternidad, se ha dado mucha importancia a las mujeres tras convertirse en

madres, y se establece que su rol es muy importante en la sociedad, pero no se ha dado la misma importancia al rol que tiene el padre, lo que hace una clara vulneración al derecho a la igualdad.

Una de las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, establece que: La falta de una distribución equilibrada del trabajo reproductivo y la consiguiente sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado en las mujeres, genera también consecuencias negativas para las familias. Estas experimentan mayores dificultades para proporcionar una atención adecuada a niños y niñas (...). Se priva a los hombres de participar activamente de la crianza de sus hijos y del cuidado de sus familiares, minando sus lazos afectivos y su desarrollo integral; niños y niñas no cuentan con roles masculinos presentes en su vida cotidiana dificultando su desarrollo integral. (desarrollo)

El Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares ha sido ratificado por diez países de la región. Sin embargo, son poco frecuentes las disposiciones legales que incluyen el concepto de trabajador de ambos sexos con responsabilidades familiares. Las medidas existentes van generalmente dirigidas únicamente a las mujeres trabajadoras. Por esto, la incorporación de las licencias de paternidad tiene mucha importancia, tanto simbólica como real. Desde hace más de una década varios países de la región han empezado a reconocer el derecho del padre a participar en el cuidado y atención de hijos e hijas recién nacidos/as. Los padres en Argentina, Brasil, Chile, Uruguay, Ecuador, Bahamas, Colombia,

Guatemala, República Dominicana y Venezuela, tienen derecho a una licencia remunerada por el nacimiento de un hijo/a. (desarrollo, pp. 91-92)

Desde la perspectiva del mundo del trabajo, en lugar de buscar la equidad promoviendo simplemente la incorporación de las mujeres a un mercado laboral estructurado por género, lo que se requiere es deconstruir la norma del “trabajador ideal”: hombre y sin responsabilidades domésticas con su familia o su vida personal. Así, se modifica la relación entre mercado y trabajo del hogar de manera que todos los adultos, hombres y mujeres, puedan alcanzar sus ideales familiares y laborales. Esto pasa por una revalorización del trabajo de la mujer y una modificación de la percepción de ellas como fuerza de trabajo secundaria. (desarrollo, p. 117)

A partir la perspectiva de la OIT, se observa claramente que en nuestro país no se ha llegado a establecer una igualdad de género en nuestro sistema laboral con respecto a las licencias por paternidad y maternidad; se sigue observando una clara vulnerabilidad de los derechos del varón al excluirlos de su rol netamente reproductivo, así mismo se sigue dando el papel reproductivo principal a la mujer dejándola muchas veces sola al cuidado de su pequeño hijo, siendo que, el menor necesita de ambos padres para ayuda mutua y así la carga doméstica sea equitativa y a su vez también la vinculación afectiva del niño sea a ambos padres por igual.

6.1. El Derecho a la No Discriminación y a la Igualdad de Trato

Según el Abogado Constitucionalista Español Francisco J. Eguiguren Praeli, destaca que se debe precisar los alcances del derecho subjetivo cuando

se apruebe una ley; para que todos los poderes públicos garanticen a las personas un trato igual, es decir, que tanto el poder Legislativo al aprobar las leyes como los órganos estatales que las aplican quedan sujetos a esta limitación imperativa (...). Esta igualdad de trato significa que a los supuestos de hecho iguales han de serles aplicadas unas consecuencias jurídicas que sean iguales también y que para introducir diferencias en los supuestos de hecho tiene que existir una suficiente justificación de tal diferencia que aparezca, al mismo tiempo, como fundada y razonable de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados (Francisco J. Eiguiguren Praeli)

En definitiva, el derecho subjetivo a obtener un trato igual pretende evitar los privilegios y las desigualdades arbitrarias, tal y como señala el Abog. Francisco Fernández Segado *“no estamos, consecuentemente ante el derecho a ser igual que los demás, sino a ser tratado de la misma forma que los demás, lo que evidentemente es distinto”*

Dicho esto, las la diferenciación de licencias de ambos padres trabajadores, son netamente discriminatorias, tanto para el hombre como para la mujer, puesto que la mujer resulta beneficiada con un gran número de días de licencias pre y post natales al asegurar que será ella la encargada de la crianza de los hijos, dando a entender que sigue existiendo esa creencia que es la mujer la que tiene un trato “especial” por el hecho de ser madre; a su vez, el padre también resulta discriminado, ya que dicha licencia referente a ejercer su rol

paterno, no hace sino restar importancia a su paternidad y excluirlo de la crianza de su hijo recién nacido.

Para Francisco Eiguiguren, una distinción resulta discriminatoria cuando carece de justificación objetiva y razonable, la que, a su vez, debe apreciarse y justificarse en relación con la finalidad y los efectos de la medida examinada; además, el trato diferenciado debe resultar legítima y debe respetar una razonable relación de proporcionalidad entre los medios empleados y los fines buscados.

Esta ley por licencia de paternidad no alcanza aún los fines buscados respecto a una igualdad de género; por el contrario, se debe proteger a ambos progenitores dándoles un trato semejante o comparable.

6.1. Discriminación y Diferenciación:

Por supuesto que no todo trato diferenciado implica una discriminación, pero para que este trato diferenciado no se considere discriminatorio, debe analizarse si el mismo se encuentra justificado. Para ello analizaremos qué nos dice la doctrina, citando al Magister en Derecho Constitucional Luis Alberto Huerta Guerrero.

Luis A. Huerta, describe que, para conocer si una ley es o no discriminatoria se debe por una serie de lineamientos. (Guerrero, El Derecho a la Igualdad, 2003) Estos son:

- a. El trato diferenciado debe llevarse a cabo respecto a personas que se encuentran en una situación de desigualdad.
- b. El trato diferenciado debe sustentarse en un objetivo legítimo (principio de razonabilidad). Esto significa que la diferenciación debe basarse en causas o motivos objetivos y razonables. Estas causas o motivos pueden ser de diferente índole, no necesariamente relacionados con la necesidad de garantizar algún valor constitucional, sino orientados a enfrentar una situación de desigualdad.
- c. El trato diferenciado debe guardar una relación con el objetivo legítimo que desea alcanzar (principio de racionalidad)
- d. El trato diferenciado debe aplicarse o llevarse a cabo de forma proporcional al objetivo legítimo que se desea alcanzar (principio de proporcionalidad).

Por lo tanto, si un trato diferenciado no reúne estas características estaremos ante una situación de discriminación, atentatoria al derecho a la igualdad.

Con respecto a la exposición de Motivos, del proyecto de ley para la ampliación de licencia de paternidad, la cual fue aprobada el día 20 de junio del 2018 y por la que es tema de discusión en el presente trabajo de investigación, denota claramente que se ha modificado a ley a 10 días para que exista una relación entre la licencia, la participación en las responsabilidades familiares y en el desarrollo infantil, y para que en estos días el padre pueda tener más



interactividad con sus hijos pequeños. Además, indica textualmente que *“esta ley puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y de ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes”*. Analizando pues, que esta ley no aclara por qué no se ha llegado a igualar las licencias de ambos progenitores para que exista una igualdad de ambos progenitores, tampoco se expone los verdaderos motivos por los que el padre y la madre no pueden tener igualdad en cuanto a las licencias por maternidad y paternidad, tomando en cuenta lo que implica igualdad en nuestro sistema jurídico; además claramente esta ley no logra alcanzar aún la igualdad de género en el sistema laboral, si no , como la exposición misma plantea, es solo un indicio para ello.

6.2. Resultados

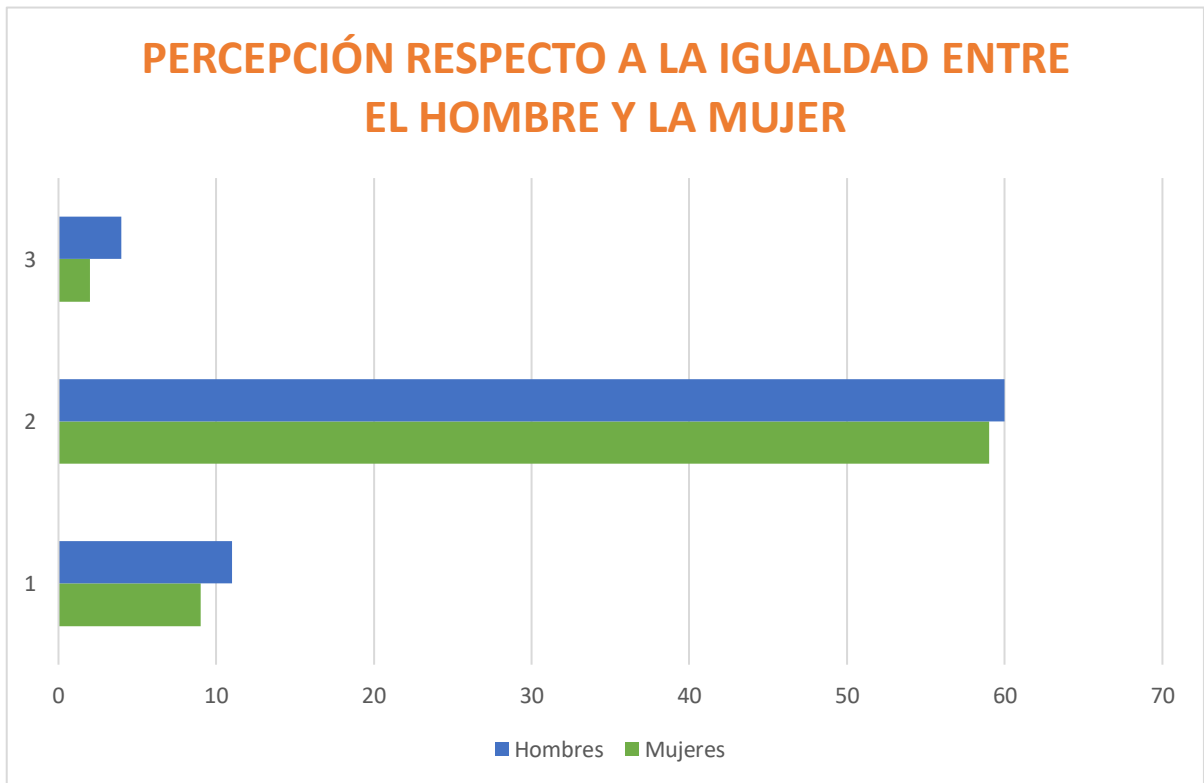
Los resultados mostrados aquí mediante gráficos, son estudiados gracias a las respuestas obtenidas de los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, a los cuales se les aplicó un total de 17 preguntas. Algunas de las preguntas fueron tomadas e integradas a manera de figuras para obtener los resultados que a continuación se muestran (5 figuras), en cambio, otras preguntas solo fueron realizadas para obtener una mejor percepción del trabajador respecto al tema.

Se les aplicó el cuestionario tanto a 70 hombres como a 70 mujeres; todos ellos con familias constituidas (entre casados y convivientes).

Los colores de las tablas que a continuación se muestran, es para distinguir las preguntas realizadas a los varones, a las mujeres y a ambos:

- Mujeres: 
- Hombres: 
- Ambos: 

6.2.1. Figura 1



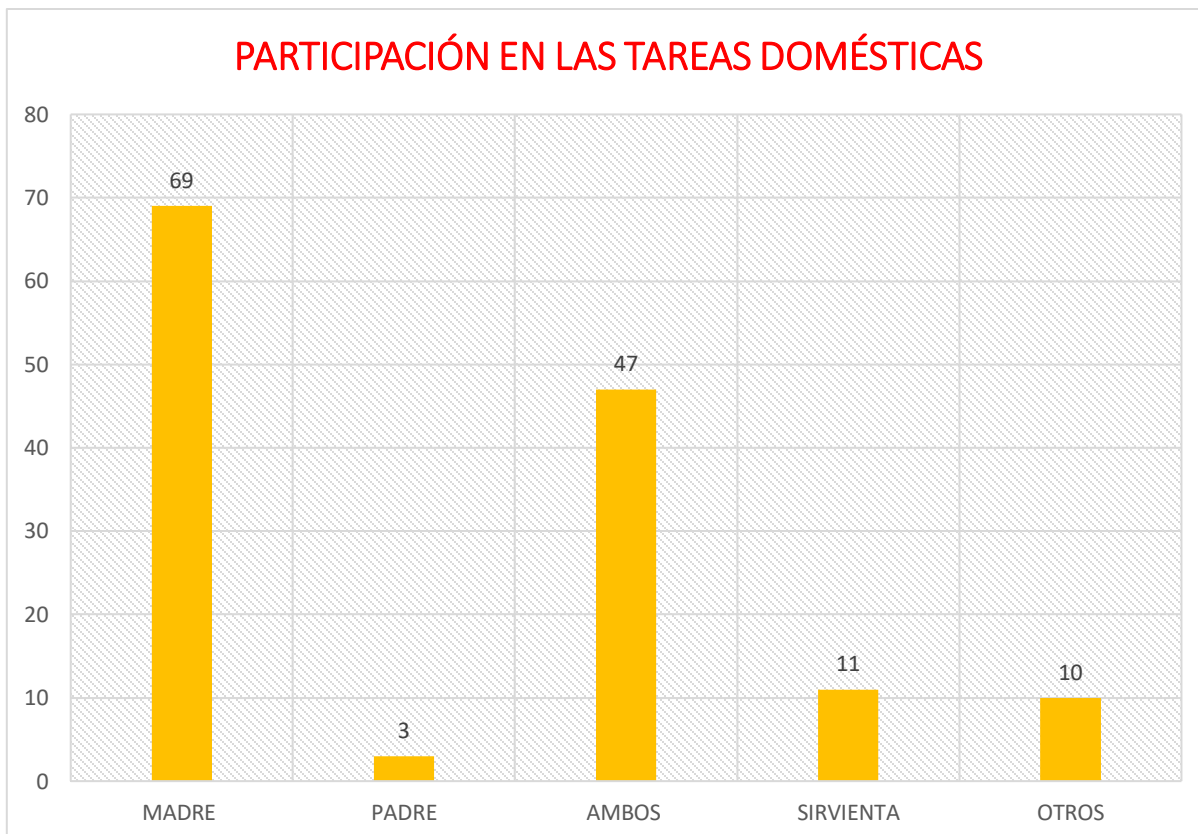
PREGUNTA	RESPUESTA	DISCUSIÓN
¿Creen que en nuestro país y como trabajadores, sienten que existe igualdad de género?	<p>Sí (Mujeres): 9</p> <p>No (Mujeres): 59</p> <p>Sí (Hombres): 11</p> <p>No (Hombres): 60</p> <p>No opina (Mujeres): 2</p> <p>No opina (Hombres): 4</p>	<p>Observamos que en su mayoría, las personas entre hombres y mujeres, no sienten dentro de sus empleos una igualdad entre ambos géneros, lo que conlleva a determinar que aún dentro del sistema laboral no se ha logrado alcanzar la igualdad entre ambos trabajadores (hombres y mujeres).</p>

6.2.2. Figura 2



PREGUNTA	RESPUESTA	DISCUSIÓN
<p>¿Por qué creen que los varones tienen poca cooperación con el cuidado del recién nacido?</p>	<p>Tienen participación al estar de licencia: 40%</p> <p>No es necesaria su participación: 22%</p> <p>Llegan cansados del trabajo y les cuesta cooperar: 21%</p> <p>Sí tienen participación: 13%</p> <p>No opina: 4%</p>	<p>Observamos que, un gran porcentaje de mujeres afirman que la participación del varón no es necesaria en la etapa del recién nacido, lo que hace suponer que, el papel de crianza lo toman únicamente muchas madres, dejando de lado las necesidades fraternas que tiene el padre para con su hijo, lo que demuestra que muchas mujeres aún toman su papel en la crianza y protección del niño como mayor a la del varón.</p>

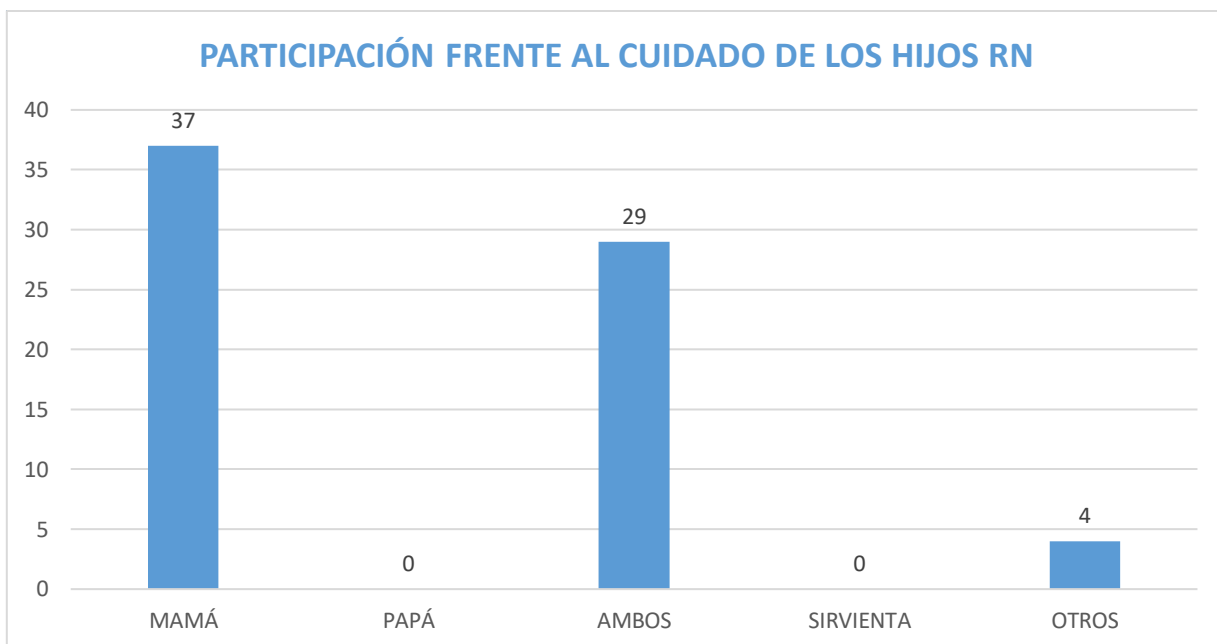
6.2.3. Figura 3



PREGUNTA	RESPUESTA	DISCUSIÓN
¿Quién o quiénes de los miembros familiares tiene mayor participación en las tareas domésticas?	Madre: 69 Padre :3 Ambos: 47 Sirvienta: 11	Se observa en esta figura que la mayor participación en las tareas domésticas las tiene aún la madre, pero, también vemos que, aunque es escaso el resultado, tanto

	Otros: 10	<p>el padre como la madre colaboran en los quehaceres domésticos casi por igual. Esto demuestra que, en la actualidad, aunque las mujeres ocupan más espacio en las actividades de la casa, sí existen parejas que tienden a dividirse las tareas domésticas, lo que hace una convivencia más armoniosa entre ambos, y podemos afirmar que esta brecha de desigualdad existente respecto a las tareas domésticas se está cerrando.</p>
--	-----------	--

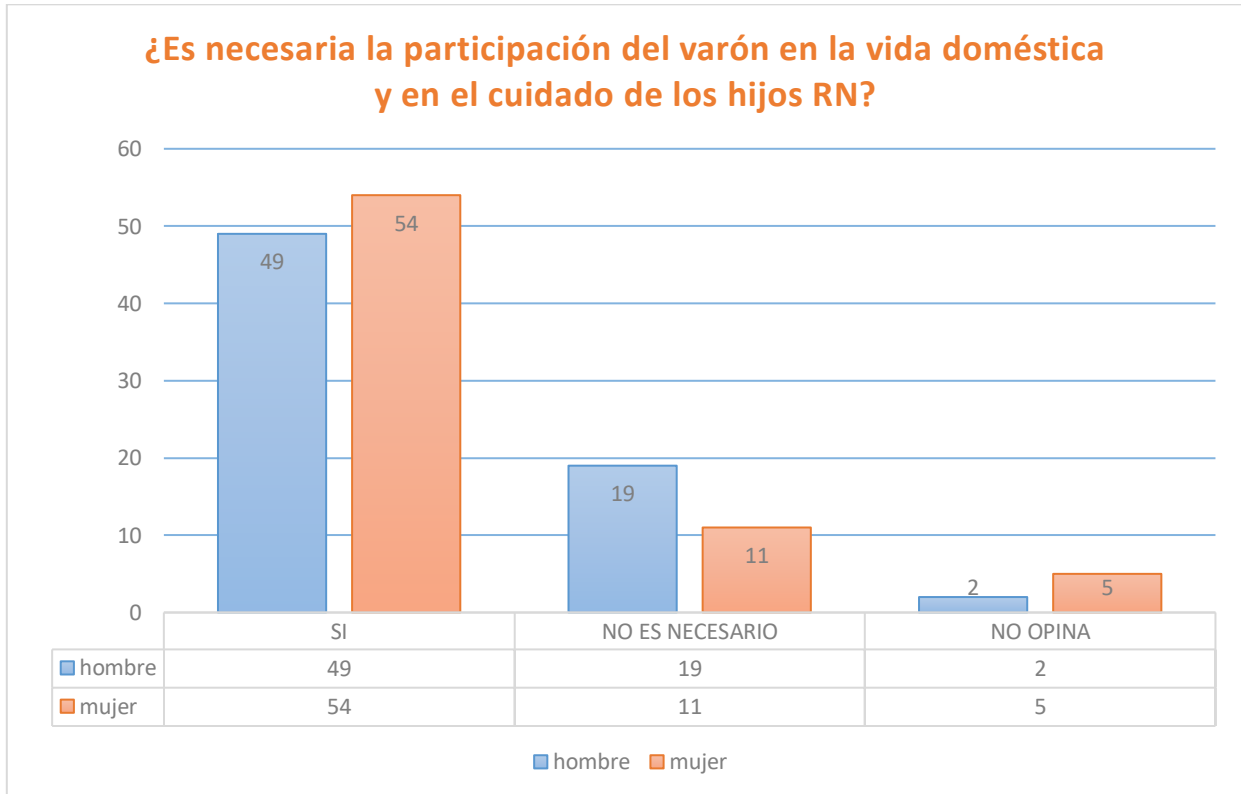
6.2.4. Figura 4



PREGUNTA	RESPUESTA	DISCUSIÓN
¿Quién o quienes tienen mayor participación en el cuidado de los hijos recién nacidos?	MAMÁ: 37 PAPÁ: 0 AMBOS: 29 OTROS: 4	La figura, demuestra que los hombres afirman que es la madre la que sigue teniendo el papel principal para el cuidado y protección del recién nacido; pero el número respecto a <i>ambos</i> , no está muy lejos al de la madre, por lo que, se puede

		<p>afirmar que el padre al estar de licencia, utiliza adecuadamente dichos días para estar con su hijo recién nacido, y que su etapa parental en esos días, la vive de manera plena en acompañar a su pareja y disfrutar del apego emocional con su hijo.</p>
--	--	---

6.2.5. Figura 5



PREGUNTA	RESPUESTA	DISCUSIÓN
<p>¿Consideran o no necesaria una mayor participación para el cuidado y crianza del niño recién nacido?.</p>	<p>Sí (hombres): 49</p> <p>Sí (mujeres): 54</p> <p>No es necesario (hombres): 19</p> <p>No es necesario (mujeres):11</p> <p>No opina(hombres): 2</p> <p>No opina (mujeres): 5</p>	<p>Las respuestas afirmativas se dieron entre ambos géneros, con una brecha muy pequeña entre ambos; lo que podemos entonces ratificar que tanto hombres como mujeres consideran necesaria que la participación en el cuidado del recién nacido debe ser igual, tanto para el hombre como para la mujer.</p> <p>Aunque pocos, algunos hombres y mujeres no consideran necesaria dicha participación, lo que hace suponer que los estereotipos respecto que la madre es la encargada de la crianza y cuidado del niño recién nacido sigue moldeado en nuestro país.</p>

DISCUSIÓN DE RESULTADOS: Las preguntas realizadas a los trabajadores, demuestran que los varones tienen aún la incertidumbre respecto a su papel como padre, y que, aunque observamos que, en la actualidad, los roles de la pareja son compartidas, sigue existiendo la creencia estereotipada en que es la mujer en la que debe recaer todo el cuidado de su hijo recién nacido, además de las tareas domésticas que caen sobre ella. Pero también se observa que tanto hombres como mujeres desean que el varón tenga una mayor participación en los primeros días del nacimiento de su hijo, ya que ambos progenitores son conscientes que las responsabilidades familiares y sobre todo de protección y crianza para con su hijo recién nacido deben compartidas.

Podemos entonces concluir que el trabajo no puede ir en contra de la familia, más bien, si se le da al hombre la misma oportunidad de estar a lado de su hijo recién nacido al igual que se le da a la madre, ambos tendrían la necesidad de pensar en formas de organización para que la participación en el hogar, crianza, protección, apego emocional para con el hijo recién nacido y compromiso con la pareja sea igual para ambos, lo que conllevaría a que en nuestra sociedad emerja la igualdad de ambos géneros sin la necesidad de que la carga mayor la lleve la mujer, además de eliminar la desventaja que tiene el hombre frente a la mujer en cuanto a que el padre también necesita pasar el mismo tiempo de calidad, con su hijo recién nacido , evitando así privilegios y desigualdades arbitrarias.

6.2.6. Entrevista:

Entrevista realizada al abogado y Magister de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Edward Didier Aliaga Grau – Merino, vía zoom el día 08 del mes de mayo del presente. De la cual se obtuvieron las siguientes respuestas:

- Con respecto a la actual ley de paternidad, mencionó que: Ha sido un avance en conceder a una licencia por paternidad de 20 días y 30 días en algunos casos específicos, si bien en cierto es aún una ley desigual frente a la ley de licencia por maternidad, anotando que en el derecho internacional la ley de licencia por paternidad en otros países es mucho más extendida, existiendo licencias que se dilatan a 6 meses o más; también debemos ser objetivos al decir que si bien es cierto, la realidad laboral es diferente en el Perú que en países más civilizados, pero aun así pienso que debería de haber una ley por paternidad que asemeje a los días de licencia por maternidad, pues es un derecho también del padre, ayudar con el cuidado del recién nacido.

- Sobre la opinión que cree merecer la actual regulación jurídica respecto a la licencia por maternidad, señaló que: la licencia por maternidad en el Perú, sigue siendo algo limitativa en comparación con el derecho laboral internacional, y pienso que los legisladores podrían perfectamente otorgar una licencia más extendida.

- Sobre su opinión respecto a igualar las licencias de maternidad y paternidad, señaló: Creo que igualar el tiempo de licencia entre el padre y la madre es lo ideal a fin de estar acorde con la tendencia en los derechos laborales internacionales, y también en los derechos civiles de igualdad entre hombre y mujer.

- Respecto a su percepción sobre la igualdad de género en el derecho laboral: Desde hace mucho tiempo existe una lucha que tiene como finalidad llegar a una igual entre los dos géneros, una igualdad entre los derechos, ya sea en el pago de remuneraciones o en la igualdad de oportunidades, lucha que han tenido las trabajadoras desde 1857 en los estados unidos o la gran manifestación de mujeres rusas en 1917, con la finalidad de homologar los derechos entre hombres y mujeres, esta contienda han sido parte de la evolución de los derechos laborales para ambos géneros.

- Sobre si la actual licencia por paternidad vulnera, de algún modo, el derecho a la igualdad de ambos padres, contestó :Pienso que si se vulnera la igualdad entre ambos padres, pues si bien es cierto la mujer por su condición de género, es quien lleva el “verdadero trabajo”, para traer al mundo a un nuevo ser vivo, la función del padre es también muy importante y debería de existir equidad en la licencia a fin de que el padre pueda cumplir con su labor de

padre pues como repito, también tiene derechos que le permiten desempeñar su paternidad.

- Con respecto, a que si se igualara los días de licencia por paternidad con la licencia por maternidad luego del nacimiento de hijo o hija por razones biológicas, si cree que al hacerlo, se estaría aplicando plenamente la igualdad de género, respondió: Creo que los derechos deben ser iguales para todos, ya sea en el tema salarial o en el tema de oportunidades laborales, al otorgar licencias similares post natales para el padre o la madre, estaríamos más cerca de llegar a una plena igualdad de género en el ámbito laboral.

- Si el padre no viviera con la madre, cómo cree que se debería legislar la licencia por paternidad, puesto que se trata de que el padre de familia esté los primeros días apoyando a la madre y a su recién nacido, lo cual respondió: que para que exista seguridad en que esos días de licencia por paternidad serian bien utilizados, se deberá reglamentar, teniendo en cuenta medios probatorios, tal vez con una declaración de la madre que haga constar que el padre del menor cumple con su deber de padre y aproveche al máximo esta licencia por paternidad.

- Opinión sobre la teoría psicoanalista es fundamental, donde se dice que el padre tiene que crear un vínculo afectivo con su hijo recién nacido ya que esto ayuda en su crecimiento emocional tanto al padre como a su vástago,

mencionó : Pues, esta teoría es científica y como ciencia debe ser tomada en cuenta muy seriamente, con la relevancia que se merece; personalmente creo que es obvio que los primeros meses de vida son muy importantes para crear un vínculo que de ayude al crecimiento emocional entre padres e hijos.

- No se trata de aumentar los días de licencia por paternidad sino de igualar dichos días post natales con los de la madre, siendo así, estos días pueden o no ser diferidos, a lo que mencionó que: Yo creo que los días de licencia por paternidad en la etapa pre natal, deberían de ser igualitarios a los que tiene la madre, y a la vez los días de licencia en esta etapa deberían ser dilatados a fin de crear un mayor vínculo entre el padre, la madre y menor recién nacido, anotando que esto es una tendencia dentro del derecho laboral internacional.

- Si la madre optase por descanso post natal de 45 días, el padre tiene que tomar dichos días por igual, puede esta medida resultar excesiva excesivos y generar un perjuicio en las empresas. A lo que respondió que: No creo que esta licencia pueda generar un problema en la empresa, ya que la empresa puede remplazar a este trabajador hasta que termine este periodo de licencia, es más en la actualidad podría no ser remplazado, si no que podría realizarse trabajo remoto de manera parcial, a fin de que la empresa no sea afectada, y por último, el estado podría hasta subsidiar parte la licencia por paternidad, todo con el fin de crear una mejor sociedad.

- Su propuesta respecto a la licencia por paternidad, si en la familia solo uno de los dos padres trabajase, dijo que: Obviamente la licencia es para el padre que trabaja y la ley actual otorga de 20 a 30 días de licencia. Entonces 10 días nunca serían suficientes para que el padre pueda tener la oportunidad de crear un vínculo con su hijo recién nacido.

CONCLUSIONES

1. Se ha demostrado que la razón jurídica para igualar la licencia de paternidad proporcionalmente con la licencia por maternidad es el de garantizar la igualdad para la crianza y protección del niño recién nacido para ambos sexos.
2. Es importante equilibrar el acceso compartido al permiso por licencia maternal y paternal tras el nacimiento de un hijo, ya que mediante este equilibrio se eliminaría cualquier tipo de discriminación oculta o indirecta.
3. Los motivos por los que se debería igualar la licencia por paternidad en concordancia con la licencia por maternidad, es para erradicar cualquier tipo de discriminación hacia al hombre en su etapa paternal o hacia la mujer en su etapa maternal; para poder dar mayor importancia a los roles, que tanto el padre como la madre ejercen al momento de tener un hijo; para resaltar la importancia psicológica que conlleva establecer el vínculo emocional del padre con su hijo los primeros días de nacido.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a otros investigadores, proponer que la ley de licencia por paternidad sea modificada mediante un análisis objetivo para alcanzar la igualdad de licencias para ambos padres.
2. Se recomienda a otros juristas investigadores, indagar respecto a nuevas disposiciones legales en otros países respecto a la igualdad de género en el sistema de licencias maternas y paternas para compararlos y analizarlos con nuestros sistemas de licencias vigentes.

BIBLIOGRAFÍA

(2017 volumen 7). *Revista Documentos de Trabajo Análisis económicos*, 21.

Alvarez, G. L. (2011). Licencia por paternidad. *Boletín del Abogado en Lima*.

Antola, M. R. (2018). Licencia por Paternidad. En Lumen. Lima: 30.oct.2018.

Antola, M. R. (2018). Licencia por Paternidad. En Lumen. Lima: Oct-2018.

Azabache Torres Pedro Jorge, B. H. (2017). El plazo de la licencia por paternidad y la igualdad como derecho fundamental. *Universidad Nacional de Trujillo*. Trujillo, Trujillo, Perú.

DCOMM. (01 de Agosto de 2005). www.ilo/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081438/lang-es/index.htm.

desarrollo, O. I. (s.f.). *Trabajo y Familia: Hacia Nuevas Formas de Conciliación con responsabilidad Social*. Chile: Copyrigh.

Duarte, J. A. (2018). Maternidad, paternidad e Igualdad de Género. 1-3.

Educación), M. M. (2018). Nuestros roles de género y con la historia. *El Comercio*, 1-3.

Elcomercio.pe. (15 de Marzo de 2015). Obtenido de (1)

<https://www.elcomercio.pe/economia/peru/licencia-paternidad-debes-derecho-laboral-noticia-nndc-616992-noticia/>.

- familiar, O. n. (2019). Igualdad de género en la política pública peruana. *Screen Reader*, 16.
- Francisco J. Eiguiguren Praeli. (s.f.). Principio de Igualdad y Derecho a la no Discriminación. *Ius Et Veritas*, 65.
- Fuller, N. (1997). Identidades Masculinas. *Fondo Editorial- Universidad Católica del Perú*.
- GARCÍA DELGADILLO, J. N., & MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, G. (2015). Análisis Jurídico de la Paternidad con perspectiva de género: Una visión desde la Masculinidad . *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 54-55.
- Giesecke, M. (s.f.). Licencia de Maternidad y paternidad en el Perú. 1-2.
- Guerrero, L. A. (2003). *El derecho a la igualdad*. Lima.
- Guerrero, L. A. (2003). El Derecho a la Igualdad. En L. A. Huerta, *Pensamiento Constitucional* (págs. 314-315). Lima.
- Justicia, M. d. (2020). La Familia. (pág. 4). Lima: Lima.
- Lanekids. (20 de Febrero de 2017). *www.lanekids.org*. Obtenido de www.lanekids.org/la-paternidad-equilibrio-del-trabajo-y-la-familia
- MIMP, D. S.-2. (s.f.).
- Mogrovejo, C. J. (2015). *la paternidad una creación compartida*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- oiberman, A. (1994). *La palabra en las maternidades*.
- Oiberman, A. (2003). *www.materna.com.ar*. Obtenido de Materna: <http://www.materna.com.ar/articulos/19123-el-rol-del-padre-en-la-primera-infancia>

Patricia Ortega Silva, L. E. (09 de Diciembre de 2008). *www.psicologiacientifica.com*.

Patricia Ortega Silva, L. E. (09 de 12 de 2009). Obtenido de Psicología Científica:

www.revistapsicologiacientifica.com

Patricia Ortega, L. E. (09 de 12 de 2009). *Revista Psicología Científica*. Obtenido de

Psicología Científica.com

Pérez, M. A. (2008). *La Paternidad en los Varones: Una Búsqueda de Identidad en un Terreno*

Desconocido. Algunos dilemas, conflictos y tensiones. Revista : Papeles de población , Editado

por la UNAM: 2008.

Perú, C. P. (s.f.). Artículo 4.

Resurrección, L. M. (2017). La discriminación y algunos de sus calificativos: directa, indirecta, por

indiferenciación, interseccional . *Pensamiento Constitucional*, 261-262.

Rocío Albert López Ibor, L. E. (s.f.).

Rocío Albert López-Ibor, L. E. (2008). El permiso de paternidad y la desigualdad de género. *Economic*

Analysis Paper - 7th Volume . Numer 13, 12.

Rocío López-Ibor, Lorenzo Escot Mangas, José Fernandez Cornejo, Carlos Poza Lara. (2008). El

permiso de paternidad y la desigualdad de género. *Economic Analysis Papers*, 4.

RODRÍGUEZ, J. A. (2018). La constitucionalización del principio de igualdad de trato: un alcance en el

derecho laboral peruano. *Pasión por el Derecho*.

Romero-Balsas, P. (2015). Consecuencias del permiso de paternidad en el en el reparto de tareas y

cuidados de pareja . *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* , 87-110.

- RYDER, G. (2014). LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD EN EL TRABAJO. *LA LEGISLACION Y LA PRACTICA EN EL MUNDO*, 1-2.
- Suarez, M. M. (2009). Maternidad, paternidad y estado. Los derechos de conciliación como desarrollo del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres. *IUS ET VERITAS* 39, 224.
- Suarez, M. M. (2009). Maternidad, Paternidad y Estado. Los derechos de conciliación como desarrollo del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres. *IUS ET VERITAS*, 2.
- Suarez, M. M. (s.f.). Maternidad, Paternidad y Estado. *IUS ET VERITAS*, 39.
- Velásquez, M. A. (2007). *El Significado del Trabajo en las Identidades Masculinas*. Mexico: Editado por la UNAM - Universidad Nacional Autónoma de Mexico.
- Velázquez, P. O. (09 de 12 de 2009). Obtenido de www.psicologiacientifica.com:
<http://www.psicologiacientifica.com/paternidad-cambio-varones>
- Zerga, L. P. (s.f.). *Revista de documentos de trabajo en análisis económicos - Volumen 13*, 21.
- Zerga, L. p. (2002). El permiso parental: Un derecho pendiente en el Perú. *PIRHUA*, 13.
- Zerga, L. P. (2002). El Permiso Parental: un Derecho Pendiente en el Perú.
- Zerga, L. P. (2002). El Permiso Parental: Un Derecho Pendiente en el Perú. *PIRHUA*, 9.
- Zerga, L. P. (2002). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. *evista IUS*, 12.
- Zerga, L. P. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. *Revista IUS*, 4-5.

Zerga, L. p. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un derecho internacional de protección social. *Revista IUS*, 5-6.

ANEXOS

CUESTIONARIO

ENCUESTA PARA TESIS

TRABAJADORES (RAS) DEL HOSPITAL REGIONAL DE CAJAMARCA

CARRERA: DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

GÉNERO: FEMENINO (), MASCULINO ()

Nº DE HIJOS

1- MARCA CON UN ASPA LA OPCIÓN QUE MÁS SE ADECUE A USTED
(PUEDE MARCAR MÁS DE UNA OPCIÓN SI HACÍ LO CONSIDERA):

A) ¿QUIÉN ES EL MIEMBRO DE SU FAMILIA QUE TIENE MÁS
RESPONSABILIDAD EN LA CRIANZA DE LOS HIJOS ?:

- MAMÁ ()
- PAPÁ ()
- PADRE Y MADRE POR IGUAL ()
- OTRO.....

B) ¿QUÉ MIEMBRO DE SU FAMILIA ES LA RESPONSABLE DE LA
ECONOMÍA DEL HOGAR?

- MADRE ()
- PADRE ()
- PADRE Y MADRE POR IGUAL ()
- OTRO

.....

C) RESPECTO A LAS TAREAS COTIDIANAS DE SU HOGAR (LAVAR, COCINAR, LIMPIAR, ETC) , ¿QUÉ MIEMBRO DE SU FAMILIA ES QUIEN LAS REALIZA?

- EL ESPOSO ()
- LA ESPOSA ()
- ESPOSO Y ESPOSA POR IGUAL ()
- OTRO

D) ¿ALGUNA VEZ HA SOLICITADO ALGÚN TIPO DE LICENCIA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD?

- SI ()
- NO ()

E) RESPECTO A LA DURACIÓN DE LICENCIA POR PATERNIDAD, ¿ESTÁ USTED DE ACUERDO CON LOS 10 DÍAS QUE LA LEY OTORGA AL PADRE TRAS EL NACIMIENTO DE UN HIJO?

- SI ()
- NO ()
- PORQUÉ

.....

.....

.....

.....

F) ¿CREE QUE ESXISTE ALGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN HACIA EL HOMBRE RESPECTO AL NÚMERO DE DÍAS QUE LA LEY OTORGA TRAS EL NACIMIENTO DE UN HIJO?

- SI, EL HOMBRE DEBERÍA TENER EL MISMO NUMERO DE DÍAS DE LICENCIA POR PATERNIDAD AL IGUAL QUE LA MUJER POR MATERNIDAD ()
- NO, LOS 10 DÍAS QUE OTORGA LA LEY POR LICENCIA POR PATERNIDAD SON SUFICIENTES. ()
- NO OPINA ()

G) ¿CREE USTED QUE SE DEBERÍA IGUALAR LA LICENCIA DE
MATERNIDAD Y PATERNIDAD?

- SI ()
- NO ()
- PORQUE

.....
.....
.....
.....

H) ¿CREEN USTED QUE SE DEBERÍA DAR MÁS PARTICIPACIÓN AL
PADRE EN LA CRIANZA DE SU HIJO RECIÉN NACIDO?

- SI ()
- NO ()
- PORQUE

.....
.....
.....
.....

I) ¿CREE USTED QUE VIVIMOS EN UNA SOCIEDAD DONDE HOMBRES Y MUJERES SON IGUALES?

- SI ()
- NO ()
- PORQUE

.....

.....

.....

.....

J) ¿DEBERÍA EL PADRE DE FAMILIA PARTICIPAR EN LA CRIANZA DE SU HIJO RECIÉN NACIDO AL IGUAL QUE LA MADRE ?

- SI, EL PADRE TAMBIÉN NECESITA CREAR UN VÍNCULO CON SU HIJO RECIÉN NACIDO ()
- NO, NO ES NECESARIO ()

K) ¿CREE USTED QUE EL OTORGAMIENTO DE LICENCIAS POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD SON ADECUADAS PARA LA ACTUALIDAD?

- SÍ, LAS LICENCIAS SON ADECUADAS ()
- NO, SE DEBERÍA AMPLIAR LA LICENCIA POR PATERNIDAD ()
- NO, SE DEBRÍA AMPLIAR LA LICENCIA POR MATERNIDAD, YA QUE LA MADRE TIENE MÁS PARTICIPACIÓN EN EL CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO ()
- NO, LA PARTICIPACIÓN DEL PADRE EN EL CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO DEBE SER IGUAL QUE EL DE LA MADRE ()

VARONES:

L) ¿COMO COMPLEMENTA SU TRABAJO DIARIO CON EL SER PADRE DE FAMILIA?

.....

.....

.....

.....

.....

M) ¿QUÉ PARTICIPACIÓN CREE USTED QUE TENDRÍA PARA CON SU HIJO RECIÉN NACIDO SI TUVIESE MÁS DÍAS DE LICENCIA POR PATERNIDAD?

.....
.....
.....
.....
.....

N) ¿CUÁNTOS DÍAS DE LICENCIA POR PATERNIDAD CREE USTED QUE SU EMPLEADOR DEBERÍA OTORGARLE PARA ADECUARSE AL CAMBIO QUE IMPLICA EL NACIMIENTO DE UN HIJO?

- LOS 10 DÍAS QUE LA LEY OTORGA ESTÁN BIEN ()
- MÁS DE 15 DÍAS ()
- 49 DÍAS AL IGUAL QUE LA MADRE ()
- LOS DÍAS QUE TOME LA MADRE PARA SU DESCANSO PORTNATAL ()

O) ¿TIENEN PARTICIPACIÓN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS AL LLEGAR A CASA?

- SÍ, SIENTO QUE TENGO PARTICIPACIÓN ()
- REGRESO CANSADO DEL TRABAJO Y ME ES DIFÍCIL COOPERAR ()
- NO OPINA ()

MUJERES:

P) ¿CREE USTED QUE ES NECESARIO AUMENTAR LOS DÍAS DE LICENCIA POR PATERNIDAD YA QUE ESTO HARÍA QUE EL VARÓN TAMBIÉN PARTICIPE DEL CUIDADO DE SU HIJO RECIÉN NACIDO, Y POR ENDE TENDRÍA MÁS ACTUACIÓN O AYUDA DENTRO DEL HOGAR?

- NO, NO LO CREO NECESARIO ()
- SI, SE INVOLUCRARÍA Y APRENDERÍA MÁS ACERCA DE LO QUE IMPLICA LOS CUIDADOS DE UN RECIÉN NACIDO. ()
- OTRA RESPUESTA

.....

Q) SI SU PAREJA SE INVOLUCRARA MÁS EN EL CUIDADO Y CRIANZA DE SU HIJO RECIÉN NACIDO, USTED:

- ESTARÍA EN DESACUERDO, PUESTO QUE ESOS DÍAS QUE TENGO DE LICENCIA SOLAMENTE DEBO CREAR UN VINCULO MI HIJO Y YO. ()
- SERÍA UNA GRAN AYUDA PARA MÍ, YA QUE ÉL PODRÍA ESTAR AL LADO DE MI NIÑO MIENTRAS YO DESCANSO. ()
- TENDRÍA LA CERTEZA QUE AMBOIS PARENDERÍAMOS JUNTOS Y SABRÍA LO QUE IMPLICA EL CUIDADO DE UN TRECIÉN NACIDO ()

R) RESPECTO AL DESCANSO POR MATERNIDAD ¿CUÁNTOS DÍAS POSTNATALES TOMÓ ANTES DE REGRESAR A SU TRABAJO?

- 49 DÍAS ()
- MENOS DE 49 DÍAS ()
- NO MÁS DE 10 DÍAS ()

GUÍA DE ENTREVISTA

EDWARD DIDIER ALIAGA GRAU MERINO

Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; profesor de Derecho Individual, Derecho Colectivo del Trabajo y Procesal laboral de la Universidad Particular de Chiclayo. (UDCH); Abogado de la Federación de Pescadores del Norte del Perú (FEPUN), Asesor de Sindicato de Obreros de José Leonardo Ortiz; ex candidato al Parlamento Andino y ex candidato al Congreso de la República del Perú.

Entrevistadora:

Iris Rosemary Rodríguez Castañeda

Bachiller en Derecho y Ciencia Política

Fecha de la Entrevista: 08 de mayo del 2021

1. ¿Cuál es su opinión respecto a la actual ley de paternidad?
2. ¿Qué opinión le merece la actual regulación jurídica respecto a la licencia por maternidad?
3. ¿Cuál es su opinión respecto a igualar las licencias de maternidad y paternidad?

4. ¿Cuál es su percepción respecto a la igualdad de género en el derecho laboral?
5. ¿Cree Usted que la actual licencia por paternidad vulnera de algún modo el derecho a la igualdad de ambos padres?
6. ¿Por supuesto, tratar de igualar los días de licencia por paternidad con la licencia por maternidad tendría que ser luego del nacimiento de hijo o hija por razones biológicas, cree usted que al hacer eso la ley se estaría aplicando plenamente la igualdad de género?
7. ¿En el caso que el padre no viviera con la madre, cómo cree que se debería legislar la licencia por paternidad, puesto que se trata de que el padre de familia esté los primeros días apoyando a la madre y a su recién nacido?
8. ¿Según la teoría psicoanalista es fundamental que el padre cree un vínculo afectivo con su hijo recién nacido ya que esto ayuda en su crecimiento emocional tanto al padre como a su vástago, que opinión tiene al respecto?
9. No se trata de aumentar los días de licencia por paternidad sino de igualar dichos días post natales con los de la madre, siendo así, ¿Cree Usted que dichos días deberían ser o no diferidos?.

10. En el supuesto caso que la madre optase por descanso post natal de 45 días, y el padre tenga que tomar dichos días por igual, ¿Cree usted que dichos días resultarían excesivos y esto podría generar un perjuicio en las empresas?
11. ¿Qué propuestas daría usted respecto a la licencia por paternidad si en la familia solo uno de los dos padres trabajase, le parece que diez días son suficientes?

PROYECTO DE LEY N° 2759/2017 – CR .
PROYECTO DE LEY PARA LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA DE
PATERNIDAD, LA PROMOCIÓN DE LA PATERNIDAD RESPONSABLE Y
LASA RESPONSABILIDADES FAMILIARES COMPARTIDAS.

Promulgada El 20 De Junio Del 2018



Proyecto de Ley Nº 2759/2017-CR

PROYECTO DE LEY PARA LA
AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA
DE PATERNIDAD, LA
PROMOCIÓN DE LA
PATERNIDAD RESPONSABLE Y
LAS RESPONSABILIDADES
FAMILIARES COMPARTIDAS

Las y los Congresistas de la República que suscriben, a propuesta de la congresista **Indira Isabel Huilca Flores del Grupo Parlamentario Nuevo Perú**, en ejercicio del derecho a iniciativa en la formulación de leyes que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y los artículos 74 y 75 del Reglamento del Congreso de la República, ponen a consideración del Congreso de la República el siguiente proyecto de ley:

**PROYECTO DE LEY
PARA LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD, LA PROMOCIÓN DE
LA PATERNIDAD RESPONSABLE Y LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES
COMPARTIDAS**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto modificar el marco legal que regula la licencia por paternidad para ampliar el derecho a todos los trabajadores en esta condición, considerando plazos adicionales en los casos de nacimientos múltiples, nacimiento de niñas o niños con problemas de salud o con discapacidad, y cuando las mujeres gestantes tengan problemas en su salud física o mental o que comprometan su vida.

Asimismo, genera un mecanismo legal de promoción de la paternidad responsable al establecer que los trabajadores que gocen de la licencia deben entregar a las entidades empleadoras, al vencimiento de la misma, copia de la partida de nacimiento en la que conste la relación paterno-filial, así como la certificación médica o psicológica otorgada por profesionales de salud debidamente autorizados para los casos de licencias ampliadas. De lo contrario, los días de licencia de paternidad gozados serán compensables.

Por último, la presente ley reconoce el derecho del trabajador de hacer uso de su descanso vacacional a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad, a consideración suya.

La finalidad de estas modificaciones es promover un marco legal favorable al ejercicio de las responsabilidades familiares compartidas entre mujeres y hombres.

Artículo 2. Modificación de los artículos 1 y 2 de la Ley 29409

Modifíquense los artículos 1 y 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, conforme al siguiente texto:

Artículo 1 - Del objeto de la Ley

La presente Ley tiene el objeto de establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por paternidad, en caso de

19237

alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de las familias y las responsabilidades familiares compartidas.

Se consideran plazos ampliados en los casos de nacimientos múltiples, nacimiento de niñas o niños con problemas de salud o con discapacidad, y cuando las mujeres gestantes tengan problemas en su salud física o mental o que comprometan su vida.

Artículo 2 De la licencia por paternidad

La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días hábiles consecutivos.

El inicio de la licencia se computa desde la fecha que el trabajador indique, comprendida entre la fecha de nacimiento y la fecha que la madre o el hijo/a sean dados de alta del centro médico respectivo. Si la oportunidad de inicio del goce coincida con días no laborables, según la jornada aplicable al trabajador, el inicio del periodo de licencia se produce el día hábil inmediato siguiente.

En los casos de nacimientos múltiples, nacimiento de niñas o niños con problemas de salud o con discapacidad, y cuando las mujeres gestantes tengan problemas en su salud física o mental o que comprometan su vida se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por treinta (30) días calendario consecutivos más.

Al retornar del periodo de licencia, el trabajador entregará a la entidad empleadora, en un plazo máximo de 30 días calendario desde la fecha de la reincorporación, copia de la partida de nacimiento en la que conste la relación paterno-filial, así como la certificación médica o psicológica otorgada por profesionales de salud debidamente autorizados para los casos de licencias ampliadas. De lo contrario, los días de licencia de paternidad gozados son compensables.

Artículo 3. Descanso vacacional

El trabajador que goza de licencia de paternidad, a consideración suya, puede hacer uso de descanso vacacional a partir del día siguiente de vencida la licencia. Debe comunicarlo por cualquier vía escrita a la entidad empleadora durante los tres primeros días de la licencia por paternidad o con anterioridad.

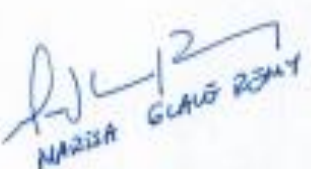
Lima, abril de 2018


INDIRA ISABEL HUILCA FLORES
Congresista de la República

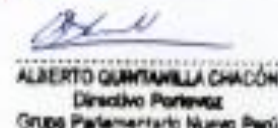

MINISTERIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
"Ministerio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"


ORACIO ANCORI


EDGAR OCHOA


NARISA GLAUZ ROSAY


Mercedes Chacón


ALBERTO QUINTANILLA CHACÓN
Directivo Portavoz
Grupo Parlamentario Nuevo Perú

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 24 de ABRIL del 2018

Según la consulta realizada de conformidad con el Artículo 77º del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 3169 para su estudio y dictamen, a la(s) Comisión(es) de TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.



JOSE F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente proyecto de ley tiene como antecedentes el debate en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de tres iniciativas legislativas que persiguen un propósito semejante: **Proyecto de Ley 1412/2016-CR**, presentado por el Grupo Parlamentario Fuerza Popular a iniciativa de la congresista Úrsula Letona Pereira, el **Proyecto de Ley 1440/2016-CR** presentado por el Grupo Parlamentario Peruanos por el Cambio a iniciativa de la congresista Ana María Choquehuanca y el **Proyecto de Ley 1982/2016-CR**, presentado también por el Grupo Parlamentario Peruanos por el Cambio a iniciativa de la congresista Ana María Choquehuanca.

No obstante, esta iniciativa plantea extremos no consideramos en los proyectos mencionados, los que se explican a continuación.

1. ANÁLISIS Y FUNDAMENTACIÓN

El fin supremo del Estado y la sociedad, radica en la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, conforme lo señala el artículo 1 de la Constitución Política del Perú. La dignidad es una calidad inherente a las personas y, a la vez, sustenta los derechos fundamentales de las mismas y se encuentra relacionada con su desarrollo integral. En relación a la defensa de la dignidad de las personas en el ámbito del trabajo se ha afirmado que "la misma razón que dio origen a la especialización del Derecho del Trabajo en los inicios del siglo XX, justifica y justificará en el futuro su existencia: la de preservar la dignidad de quienes estén relacionados entre sí por un contrato de trabajo".

La Constitución Política del Perú reconoce en su artículo 22 que el trabajo, además de ser un deber y un derecho, es también la base del bienestar social y un medio de realización de la persona. El trabajo como uno de los medios de realización de la persona contribuye a su desarrollo integral e incide en el ámbito familiar y social trabajadores y trabajadoras.

El tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución señala expresamente que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, y uno de los más importantes es el de la igualdad entre mujeres y hombres, protegida en el artículo 2.2 de la Constitución. Por ello, la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, señala en su artículo 6, literal f) que es un lineamiento transversal de todos los niveles de gobierno garantizar "la armonización de las responsabilidades familiares y laborales". Esto también está presente en la recientemente aprobada Ley N° 30709 sobre no discriminación laboral entre mujeres y hombres cuyo artículo 5 señala que las entidades empleadoras garantizan "la compatibilidad de vida personal, familiar y laboral".

Como señala la Organización Internacional del Trabajo "[l]as disposiciones relativas a la licencia de paternidad son cada vez más habituales y reflejan la evolución de la visión de la paternidad [...] pone de manifiesto la tendencia a una mayor participación de los padres en torno al nacimiento".

¹ PACHECO ZERGA, Luz. La dignidad humana en el derecho del trabajo. Madrid: Editorial Civitas, 2007, p. 317.

² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. Resumen. Suiza: Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, Departamento de Condiciones de

Esta organización internacional resalta que:

Las investigaciones indican una relación entre la licencia del padre, la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil. Los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as. Ello puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes¹.

Por ello el presente proyecto de ley busca modificar el marco legal que regula la licencia por paternidad para ampliar el derecho a los trabajadores en esta condición, considerando plazos adicionales en los casos de nacimientos múltiples, nacimiento de niñas o niños con problemas de salud o con discapacidad, y cuando las mujeres gestantes tengan problemas en su salud física o mental o que comprometan su vida, y considera dos aspectos adicionales respecto de la promoción de la paternidad responsable y la posibilidad de añadir a la licencia de paternidad el goce del descanso vacacional.

Esta iniciativa plantea diferencias respecto de los proyectos analizados a la fecha por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social que se detallan en el siguiente cuadro

Cuadro
Diferencias con el dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social
respecto de los Proyectos de Ley 1412/2016-CR, 1440/2016-CR y 1982/2016-CR.

	Dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social	Propuesta legislativa y fundamentación
1	Plantea una licencia de diez (10) días <u>calendarios</u> consecutivos.	Se plantea los días de la licencia como <u>hábiles</u> , no calendarios, en consonancia con la redacción actual de la Ley 29409 y su reglamento. La consideración de días calendario vacía de contenido la ampliación de la licencia pues el reglamento actual inclusive precisa que "[e]n caso que la oportunidad de inicio del goce coincida con días no laborables, según la jornada aplicable al trabajador, el inicio del periodo de licencia se produce el día hábil inmediato siguiente".
2	Plantea como casos especiales con plazos diferenciados: - Nacimientos prematuros y múltiples - Enfermedad congénita terminal o discapacidad severa - Complicaciones graves en la salud de la madre	Plantea como casos especiales con un plazo ampliado: - Nacimientos múltiples - Nacimiento de niñas o niños con problemas de salud o con discapacidad, - Cuando las mujeres gestantes tengan problemas en su salud física o mental o que comprometan su vida

¹ Trabajo e Igualdad de la Organización Internacional del Trabajo, 2014, p. 8, disponible en http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242163/lang-es/index.htm

	Dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social	Propuesta legislativa y fundamentación
		<p>La redacción que se propone es más protectora de los derechos de las personas trabajadoras y del marco legal vigente.</p> <p>Desde la Ley N° 29992 (2013) el descanso materno se extiende en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, sin que se exija que sea de carácter severo como en el dictamen.</p> <p>Adicionalmente, se consideran no sólo los nacimientos prematuros, sino todo aquel en que los niños y niñas tengan problemas de salud, pues en todos estos casos se requieren cuidados especiales que deben ser compartidos.</p> <p>Por último, no se restringe las complicaciones maternas a la gravedad, sino a que se acredite que se trata de afecciones que requieren descanso médico, y cuando hay pérdida de la vida (muerte materna).</p> <p>Para todos estos casos se plantea un solo plazo de treinta (30) días calendario consecutivos adicionales.</p>
3	<p>No contempla medidas para fomentar que los padres asuman legalmente su relación paterno-filial en casos de ausencia de matrimonio, único caso en el que rige una presunción legal de paternidad.</p>	<p>Se incorpora expresamente la obligación para los trabajadores de que, al retomar del período de licencia, entreguen a la entidad empleadora copia de la partida de nacimiento en la que conste la relación paterno-filial y la certificación médica o psicológica otorgada por profesionales de salud debidamente autorizados. De lo contrario, los días de licencia de paternidad gozados son compensables.</p> <p>Este es un medio de control efectivo porque las familias matrimoniales son de alrededor del 30% de la población peruana⁴ y solo en esos casos rige una presunción legal de paternidad. En las demás estructuras familiares se requiere el acto del reconocimiento para que quede legalmente establecida la relación paterno-filial. La entrega de copia de la partida de nacimiento es una forma de control de la obligación del reconocimiento.</p>
4	<p>Señala que para que el trabajador pueda usar su período vacacional seguido a la</p>	<p>Atendiendo a la complejidad de cambio de la vida rutinaria que implican la maternidad y la</p>

⁴ RESCO LIND, Gustavo y Renal ARELA BOBADILLA, "Impacto de la estructura familiar en la satisfacción con los ingresos en los hogares urbanos en Perú", *Economía*, Vol. XXVIII, N° 76, semestre julio-diciembre 2015, p. 53. [...] en términos relativos, el matrimonio viene descendiendo: en 1961, un 43,3% de las familias estaban constituidas por un matrimonio; en 1993, el porcentaje se redujo a 39,2%, y en 2007, a 31,1%".

Dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social	Propuesta legislativa y fundamentación
licencia de paternidad debe avisar con <u>no menos de 15 días</u> calendario a la fecha probable de parto.	paternidad se establece un plazo menor de aviso a la entidad empleadora, el que puede darse por cualquier vía <u>escrita durante los tres primeros días de la licencia por paternidad</u> que es cuando el trabajador podrá evaluar si requiere de más días fuera de su trabajo.

Elaboración propia - IEF-ISMURH

2 EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de ley modifica los artículos 1 y 2 de la Ley 29409, que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada y permite expresamente que los trabajadores puedan hacer uso de su descanso vacacional seguido a la licencia de paternidad, a su consideración, con un tiempo de aviso corto de acuerdo a sus necesidades.

3 ANALISIS COSTO-BENEFICIO

Será un beneficio de la norma coadyuvar a la protección del derecho a la igualdad entre las personas previsto en el artículo 2, numeral 2 de nuestra Constitución Política, a la protección de la infancia y de las familias del artículo 4 de la Constitución y la paternidad responsable del artículo 6 de la Constitución. Esto tiene su correlato en el cumplimiento de las obligaciones a las que el Perú se ha comprometido en los tratados ratificados, principalmente a las obligaciones comprometidas en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, artículo 16 sobre los mismos derechos y responsabilidades como progenitores para mujeres y hombres en materias relacionadas con sus hijos e hijas.

Coadyuva este proyecto de ley también al cumplimiento de la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que señala en su artículo 6, literal f) que es un lineamiento transversal de todos los niveles de gobierno garantizar "la armonización de las responsabilidades familiares y laborales". También a lo previsto en la Ley N° 30709 sobre no discriminación laboral entre mujeres y hombres cuyo artículo 56 señala que las entidades empleadoras deben garantizar "la compatibilidad de vida personal, familiar y laboral".

En la medida de que el financiamiento de la licencia por paternidad es de cargo de las entidades empleadoras no se incurre en un gasto público adicional. La norma generaría una obligación legal concreta que encamina el cumplimiento las obligaciones preexistentes de las entidades empleadoras públicas y privadas respecto del fomento de la corresponsabilidad familiar.

Lima, abril de 2018

IEF-ISMURH