

# ***LICENCIA POR PATERNIDAD***

***PATERNITY LEAVE***

MARIO ROMERO ANTOLA\*

LUMEN

\* Decano de la Facultad de Derecho de la UNIFÉ. Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Docente Universitario: UNIFÉ, Universidad de Lima, San Ignacio de Loyola. Fundador de la Facultad de Derecho de la UNIFÉ.

---

# LICENCIA POR PATERNIDAD

## *PATERNITY LEAVE*

Mario Romero Antola

### **RESUMEN:**

El presente artículo tiene por objeto el análisis de la norma peruana que incrementa los beneficios por licencia por paternidad destinados a fortalecer la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos.

### **PALABRAS CLAVES:**

Licencia por paternidad, familia, responsabilidad familiar, corresponsabilidad.

### **ABSTRACT:**

This article has the objective the analysis of the peruvian norm that increases the paternity license benefits intended to strengthen the corresponsibility in the care of the children

### **KEY WORDS:**

Paternity license, family, family corresponsability.

## **INTRODUCCIÓN.-**

La Ley No 30807-en adelante La Ley- publicada el 5 de julio del 2018- recoge diversas iniciativas planteadas por nuestros congresistas con el objeto, incrementar los beneficios de la licencia por paternidad, establecida originalmente mediante Ley N° 29409, promulgada el 19 de setiembre del 2009, la misma que fue reglamentada mediante DS. No 014-2010-TR.

En resumen y en lo fundamental, son 07 las modificaciones o nuevos derechos que tendrán los padres trabajadores. Estos serán:

1. **Incremento de los días de licencia por paternidad.** Cuando el parto sea por vía natural o cesárea, hasta 10 días calendarios consecutivos, incluyéndose los días de descanso regular del trabajador. Actualmente es de 04 días hábiles consecutivos, sin incluirse los días de descanso regular del trabajador.
2. De producirse **nacimientos prematuros y partos múltiples**, la licencia será de 20 días calendario consecutivos.
3. En caso de nacimientos con enfermedad **congénita terminal o discapacidad severa**, la licencia será 30 días calendario consecutivos.
4. Por complicaciones graves en la salud de la madre, la licencia será de 30 días calendario consecutivos.
5. En los tres casos anteriores, se inicia el plazo de cómputo de la licencia desde la fecha que el trabajador indique, agregándose la siguiente alternativa:
  - c) **A partir del tercer día anterior a la fecha probable del parto**, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado. Supuesto añadido por La Ley.

6. En **caso de muerte de la madre** durante el parto o mientras goce de su licencia por maternidad, el padre del hijo/a nacido/a será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, acumulando las licencias.
7. El trabajador peticionario de la licencia podrá hacer uso de sus **vacaciones pendientes, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad.**

### **ANÁLISIS DE LA LEY.**

La conciliación entre la vida laboral, familiar y personal es un reto en la búsqueda de la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres. Las familias y las sociedades están a la búsqueda de una nueva organización a fin de armonizar el trabajo, el hogar y el cuidado familiar con los intereses particulares de cada cónyuge y de los hijos.

La Ley promulgada está dirigida también, a fortalecer el desarrollo de la familia, dando más protagonismo al padre en el cuidado de los recién nacidos, buscando de la misma forma la equiparación de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, pretendiendo que el padre contribuya, como es su derecho y obligación, conjuntamente con la madre, en el cuidado de los hijos. Se ha denominado a este proceso como la democratización de la familia, que según Jelin, (1994, p.397) la que nunca podrá darse si no se democratiza la provisión y el acceso a los servicios cotidianos de domesticidad.

Pautassy y Nieves Rico citando a Batthayany, (2011, p.4) precisan acertadamente que la distribución sexual del trabajo y del tiempo, en especial el destinado a cuidar a niños y niñas, es un claro reflejo de la dinámica de organización del mercado laboral y de las familias en América Latina y el Caribe. Dinámica que está regulada por la legislación laboral y que presenta diversos vacíos que condicionan la inserción de las mujeres y de los varones en los ámbitos productivo y de cuidado, y afectan las oportunidades de desarrollo y crecimiento de los niños y las niñas.

### **El Modelo Tradicional Maternalista.**

La no participación de los padres en el cuidado en los primeros días de vida de sus hijos obedeció al concepto de familia patriarcal, tradicional y machista en donde se asignan los roles de acuerdo a falsas imputaciones de origen biológico o naturales y concepciones culturales de asignación de roles bajo estereotipos de género. La función de la mujer es la reproducción y el cuidado del hogar, los niños, enfermos, así como los adultos mayores y su lugar de trabajo por excelencia, la casa, asumiendo la función de cuidadoras no remuneradas, mientras el varón es el cazador proveedor, como en la era de las cavernas.

Es conocido que estos estereotipos se comienzan a romper luego de la segunda guerra mundial, al haberse primero la mujer introducido-decida y definitivamente en el ámbito laboral, para luego dar un paso adelante en su educación, en lo político en lo empresarial, entre otros. Javiera Cienfuegos, (2014, p.20) citando a Arraigada nos indica que la participación laboral de la mujer en zonas urbanas en América Latina llegó al 58.1%, en el Perú, de acuerdo a Ullman, (2014, p. 47) al año 2010 la mujer tiene una participación creciente que llega a casi el 70%, es decir, 7 de cada 10 mujeres trabajan y contribuyen en la economía familiar y nacional. Sin embargo, la mujer, al asumir estos nuevos roles, no abandona los anteriores, es decir, es trabajadora, ejecutiva, política o profesional pero además cuidadora del hogar, en especial de los hijos recién nacidos, pero también de enfermos o de las personas adultas mayores de la familia, naturalmente esta era su función.

Si bien un concepto maternalista en la crianza se está modificando, aún es el preponderante, esto es evidentemente injusto, desigual y discriminatorio, habiéndose tímidamente iniciado acciones

que buscan equilibrar las responsabilidades familiares en una situación de mayor igualdad de padres y madres, existiendo aun personas que sustentan que hay tareas y labores femeninas y otras masculinas, lo que obedece más a patrones culturales que reales, que llevan incluso, desde temprana edad a asignar de manera natural, a las niñas más responsabilidades en materia de cuidados y tareas de hogar que a los niños y a pensar que los varones que desempeñan estas labores tienen tendencias femeninas que les restan autoridad y poder.

Es conocido que la llegada de un hijo suele fortalecer el rol como proveedor económico de los hombres, la típica frase cuando nace un hijo/a de: “todos los niños vienen con su pan bajo el brazo”, es aplicable más a los varones, los que continúan con su labor productiva, pero esta frase no es del todo válida para la situación de la madre, la que deja de trabajar para dedicar más horas a la crianza, asumiendo su papel de cuidadoras, en menoscabo de su progreso personal y profesional, entre otros.

### **Del Modelo Maternalista al de Corresponsabilidad.**

Como ya se indicó un gran porcentaje de ambos cónyuges trabajan ahora de manera remunerada, colaborando al sostenimiento del hogar y a su vez deben ejercer ambos las funciones parentales. Para esto, se requiere extender a los padres los derechos y responsabilidades de cuidado en la familia, especialmente de los recién nacidos para ejercer plenamente su paternidad Oiberman (1998, p.35) define a la paternidad como: “un proceso psicoafectivo por el cual un hombre realiza una serie de actividades en lo concerniente a concebir, provisionar y criar a cada uno de sus hijos, jugando un importante y único rol en el desarrollo del mismo, distinto al de la madre”. Siendo claros que existen labores eminentemente femeninas como son: el embarazo, el alumbramiento y la lactancia, sin embargo, la crianza y cuidado, inclusive en la primera edad es de responsabilidad común.

Las licencias de paternidad son instrumentos de política del estado importantísimos, para eliminar el modelo “hombre proveedor y mujer ama de casa” y luchar para el logro de la igualdad de género en el hogar. Muchas familias en América Latina tienen un modelo de padre proveedor económico y madre a cargo de los cuidados de los hijos. La participación de los padres en la crianza y las tareas domésticas es menor a la de las mujeres. En el Perú, de acuerdo a estadísticas del INEI (2011) las mujeres dedican al hogar 12.14 horas semanales, mientras los hombres casi la mitad, 5.49 horas. La distribución del cuidado de bebés, niñas/os y adolescentes en los hogares peruanos es desigual según la encuesta nacional de uso del tiempo –INEI 2010- las mujeres utilizan el 56.4 % de su tiempo mientras los varones el 44.4%, siendo además el cuidado que realiza la mujer no remunerado- observándose que en la primera infancia que madres y padres cumplen un papel importantísimo en la formación de las actitudes de los niños y niñas.

El padre genético o biológico y el padre social o socio afectivo tienen la obligación y el derecho de cuidar y proteger a sus hijos, pero también unirse a ellos con lazos de afecto y cariño, lo que denominamos como amor.

Tenemos en muchos casos padres ausentes, padres que asumen el rol de la madre, proveedores, próximos, que lo fueron al azar o queriéndolo, de familias biparentales o mononucleares, ensambladas, o producto de la reproducción asistida entre otras que exigen un cambio de concepción de la paternidad, cambio cultural indispensable para lograr una mayor participación del hombre sobre todo en el ámbito del hogar y especialmente en el ámbito emocional, eliminando el paradigma que el hombre no sabe cuidar a los hijos o que perdería autoridad o su condición de sostenedor económico de la familia, afectando al padre, a la madre a los hijos, a la sociedad y al estado

La madre siempre cuenta con más trabajo en el hogar que tiene que sumar a su dedicación laboral, lo que merma su salud, calidad de vida, derecho al ocio, educación, imposibilidad de trabajar o implica la necesidad de abandonar el trabajo, así como recibir una menor remuneración en éste.

Según la investigadora de CEPAL Javiera Cienfuegos, que cita a Cerruti y Binstok, (2011, p.28) “El tiempo de salida que las mujeres destinan a labores del hogar está directamente relacionado con la etapa del ciclo vital de familia, de modo que muchas mujeres con hijos pequeños tienden a reducir o interrumpir su trayectoria laboral, algo que no ocurre a los hombres “.

Por tanto, La Ley ayuda transitar de un sistema maternalista a uno de corresponsabilidad entre los padres en el cuidado y atención de familia, fundamental para generar mayor equidad en la familia, y romper los roles culturalmente asignados a los padres y madres en el cuidado de los hijos sin motivo ni justificación alguna. Según Puntriano (2018, p.13) las investigaciones recientes encuentran relación entre la licencia de paternidad, la responsabilidad del hombre en la familia y el desarrollo del menor.

### **Lo Bueno, lo Malo y lo Feo de La Ley**

Como el título de una conocida película y como muchas cosas en la vida La Ley tiene aciertos, vacíos y desaciertos que vale la pena comentar.

Definitivamente, una mayor participación del padre en la crianza beneficia al mismo padre, a la madre, al hijo y por ende a la sociedad y hasta al estado. Creo personalmente que la norma no debe entenderse como un apoyo del padre a la madre y/o al niño, sino fundamentalmente un beneficio, un derecho ganado por el padre a fin de cumplir una función, un rol esencial en su vida, como es el cuidado y apoyo físico y sentimental a su prole, por lo que la ley No 29409, señala acertadamente en su artículo 2° : “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, de cuidado y esencialmente de los recién nacidos”. El padre también está atrapado en estereotipos de género que lo convierten en proveedor, lo que le ocasiona gravísimos problemas cuando no puede cumplir esta función o cuando la mujer sufre esta función. La Ley rompe este estereotipo llevándolo a una paternidad responsable, que de acuerdo a Violeta Bermúdez. (2011, p.8) implica igualdad aplicable a los derechos reproductivos, dentro los que incluye procreación, planificación y cuidado de la descendencia por hombres y mujeres.

En cuanto los aciertos de la Ley, se puede mencionar beneficios para, la familia, dentro de ella cada uno de sus miembros y los hijos, la sociedad y el estado. Los propios padres y la familia se benefician. La buena relación con sus hijos es motivo de mayor bienestar, así como felicidad, trabajo en equipo y cooperación y armonía transforma la concepción de maternidad existente, asociada a la madre como responsable de los cuidados en y de la familia, siendo un instrumento valioso para modificar la discriminatoria en la división sexual del trabajo. Asimismo, Ennoblecía la vida de los padres y los sensibiliza contra la homofobia, contribuyendo a reducir la violencia doméstica al valorar más su trabajo. Datos de la encuesta IMAGES para Brasil, Chile y México revelan que los hombres que han visto a sus propios papás participar en las tareas domésticas se involucran con más frecuencia en el trabajo del hogar. Ari Caramanica (2018, p.23) en su interesante artículo publicado en el Diario el Comercio denominado: “La falacia del macho peruano” asegura que estas medidas como la que llama el permiso materno remunerado ayuda a combatir la misogamia.

El beneficio para los niños/as es sensible al verificar que su padre comparte las tareas de cuidado con su madre, dejando de lado el machismo. Esto las ayuda a entender las relaciones de igualdad de género, no asumiendo cargas que no les corresponden. En el futuro probablemente crecerán, con salud física y mental siendo mejores personas, padres y ciudadanos. El interés superior del niño es plenamente aplicable en este caso, ya que la medida se alinea totalmente con este principio.

Conceder una licencia familiar remunerada es bueno para las empresas ya que los trabajadores valoran la preocupación de estas al apoyar al padre en el cuidado de sus hijos, lo que implica una mejora

sustantiva en su clima laboral, y definitivamente fortalece al estado que tendrá familias bien constituidas y saludables que son, como se ha venido mencionando, la célula fundamental de la sociedad.

Finalmente es un acierto de la norma incluir un sector vulnerable especial como el caso de un plazo extendido para **el cuidado de los discapacitados**, que requerirán evidentemente cuidado especial y diferenciado de sus padres lo que es plenamente concordante con la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad de la ONU y con un modelo social que propugna su incorporación igualitaria a la sociedad.

Sin embargo, son sensibles los vacíos y desaciertos de la norma que podemos resumir en los siguientes:

- 1.-**La norma no incluye la problemática de otras formas familiares. Solo se refiere a una estructura familiar biparental, formal o uniones de hecho, que si bien son las preponderantes en el país, cada vez se imponen otras formas familiares por lo que La Ley no reconoce las diversas formas de constituir familia**, como la homoparental , así como otra de forma de relación jurídica y afectiva con los hijos como la adopción o de acogimiento familiar (o el caso de entrega de menores en tutela), en donde se debe ampliar la licencia para permitir la integración del menor a su entorno familiar.

La Ley No 27409 solo otorga 30 días de licencia en caso de adopción al adoptante, estableciendo que en caso sean varón y mujer los adoptantes, le corresponde únicamente a ella esta licencia. Este vacío impide además que familias monoparentales y homoparentales, que decidan adoptar menores, puedan avocarse, en situaciones igualitarias, a cuidar al menor adoptado en su primer momento de la vida o en el momento de su incorporación a la familia. Recordemos que, la Corte Interamericana, en el caso *Atala vs. Riffo* del 24 de febrero del 2012, se pronunció sobre la igualdad de género y no discriminación, así como la importancia del interés superior del niño. De la misma forma otra resolución de la corte, *Duque vs Colombia*, del 26 de febrero del 2016, precisó que ninguna decisión o práctica de derecho interno de una autoridad estatal puede disminuir o restringir de modo alguno derechos de las personas a partir de su orientación sexual, finalmente en el caso *Formaron e Hijas contra Argentina* se indicó claramente que no se debe entender un concepto cerrado de familia, asimismo, que una determinación de roles a partir de presunciones y estereotipos de género sobre la capacidad e idoneidad parental, no es adecuada para asegurar el interés superior del niño. A nivel local nuestro Tribunal Constitucional también han reconocido la existencia de diversas formas familiares y su necesidad de protección, Exp. No 9332-2006-PA/TC- Reynaldo Armando *Shols Pérez contra el Centro Naval del Perú*.

En el mismo sentido se pronuncia Violeta Bermúdez Valdivia (2011 p.7) precisa que tanto la comunidad como el estado deben, en su caso, amparar y ayudar a la familia cualquiera sea su origen o forma de organización pues como sabemos no podemos hablar de un concepto unívoco de familia.

- 2.-Otra carencia es la relativa a **no considerar permisos especiales en caso de familias numerosas o extensas**, es decir, en otros países familias con más de 3 hijos o dependientes se le otorga al padre un permiso de días de licencia para compartir la atención del recién nacido y los demás miembros de la familia luego que la madre haya dado a luz. Esta problemática afecta principalmente a la población con menos ingresos, en América Latina según CEPAL la población del quintil I en el 2010 tenía en promedio 3.5 hijos por familia.
3. No se ha previsto permisos especiales para **sumar la licencia del padre a la madre** cuando éste, el padre, ha fallecido, lo que sí se concede en la Ley al padre si la madre fallece.

- 4.- Tampoco **se considera permisos especiales a padres y madres para atender situaciones de emergencia del otro cónyuge o de sus hijos menores o personas a su cuidado, como enfermedades físicas o psicológicas graves**, problemas que por lo general son afrontados únicamente por la madre lo que incide en su desarrollo laboral y personal. Navarro (2009, p.38) menciona que este tipo de licencias para padres por motivos de crianza en otras etapas, más allá del período inmediato al nacimiento son menos comunes.

Vale la pena precisar que el cuidado en sentido amplio se define como la ayuda a un niño para su desarrollo y bienestar, tanto en lo material, económico, como psicológico, que implican una relación afectiva, efectuados por parientes en forma no remunerada dentro de la familia, o de manera remunerada dentro o fuera de ella.

- 5- También se requiere la implementación de acciones que posibiliten el **cambio cultural** necesario para fomentar una nueva percepción de los varones ante los compromisos familiares. Las normas por sí solas no son suficientes para cambiar las conductas vigentes, se requiere de acciones positivas y de políticas públicas que posibiliten un cambio de percepción sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo.

La especialista en familia Cecilia Grosman (2011, p.12) nos dice claramente que la legislación sola no basta, el proceso hacia la igualación de roles exige también una transformación ideológica, cultural, laboral, de seguridad social y económica de diversa naturaleza,

Ejemplos de campañas con mayor o menor éxito tenemos varios: ManCare; en Perú el Proyecto Papá en Acción; Triple P, Nadie es Perfecto; The Incredible Years; entre otros, que buscan cuestionar el machismo y transformar actitudes.

- 6.- **Este sistema beneficia solo a los padres trabajadores con trabajos formales, no es aplicable a profesionales**, informales y un gran sector de población hombres y mujeres que no tiene empleo formal. Así como a personas de mayor pobreza que no pueden acceder para la atención de las necesidades de sus recién nacidos. La encuesta nacional de hogares publicada por INEI nos refiere que en el 2016 solo el 46.7% de los peruanos tenían acceso a un empleo formal, que pasa entonces con gran parte de la población que labora como profesional, o en el mundo profesional, esto es algo no previsto por la norma, que debe pensar en todos los padres y no solo en un sector de ellos y además pensar que la solución no es solamente trasladar a la familia la labor de cuidado y no se responsabiliza al estado, por ejemplo o la comunidad o se da facilidades para que el mercado haga lo suyo.

Interesante es la publicación vía internet de la web del estudio Ehecopar en [ww.ehecopar.com.pe](http://ww.ehecopar.com.pe) -en la cual mencionan debido a que el abogado no está en planillas, el estudio ha considerado otorgarlo voluntariamente a sus abogados.

- 7- No se permite que los padres puedan **canjear el beneficio a trabajar medios días**, para ampliar el período del goce del mismo.

- 8.- **Se debe trasladar el pago de la remuneración que se debe abonar durante el período de licencia al estado** en forma completa, mientras sea la empresa quien lo pague el padre o lo tome será mal visto. Muchos varones no hacen uso de su descanso, primero por considerar que no son aptos para el cuidado de los recién nacidos o que no sirven para tareas domésticas, es todavía usada esta frase; “yo no sé cambiar pañales”, pero también por cuanto tienen miedo que, al tomar los días de licencia, puedan ser realizados, o perder sus trabajos, como sucede con las madres casadas o que piensan tener hijos que son rechazadas por las empresas que las prefieren solteras, viudas o divorciadas ya que serían “más productivas”,

al no salir de **descanso pre y post natal, término mal usado en nuestra legislación por cuanto la mujer que da a luz, no tiene descanso, sino un incremento de trabajo muchas veces de 24 horas al día.**

9.- **No hay estabilidad laboral contra el despido del padre**, lo que sí existe en el caso de la madre.

10.-No se puede sumar la licencia de la madre a la del padre de tal forma **que el padre la use recién cuando la madre entra** a trabajar y el recién nacido requiera de un cuidado especial.

11.- No se considera la **situación especial de las mujeres que en su gran mayoría se dedican a cuidar el hogar- “trabajadoras de hogar “de las mujeres y hombres que trabajan que en mi criterio deben tener un apoyo del estado, así como la situación de mujeres más vulnerables por situación de pobreza.**

12.- **No se considera el caso de padres menores de edad** que requeriría un estudio especial, para ver de facilitar su participación en el cuidado de recién nacidos. Me refiero generalmente a hijos de madres y padres que también son menores, desprotegidos y en muchos casos son repudiadas socialmente. Según ENDES 204-2017 más del 10% de las mujeres menores de 20 años son madres embarazadas y de éstas, el 28% son madres del quintil más bajo. Madres y padres adolescentes no tienen un régimen especial de apoyo sobre todo del estado y menos de la comunidad.

#### **Alineamiento con normas, internacionales, nacionales políticas y planes.**

La Ley bajo comentario está alineada con diversas **normas y declaraciones Internacionales, ratificadas por el Perú**, que no solo tratan el problema desde la perspectiva de los derechos humanos, sino también desde una perspectiva laboral, entre ellas debemos resaltar:

##### **A nivel Universal.**

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, que resaltan la igualdad del hombre y la mujer, así como la protección del menor y la familia. También Beijing y el objetivo estratégico F6 en donde se pone énfasis en la paternidad responsable y las Plataformas de acción de Quito del 2007, Brasilia 2010 y Montevideo en el 2016.
- La Convención sobre los Derechos del Niño, que establece en su artículo 18, incisos 1, 2 y 3, que el Estado debe garantizar “el reconocimiento del principio que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño”.
- La CDAW que prohíbe la discriminación contra la mujer, en especial ante potenciales discriminaciones originadas por la maternidad: señalando que hombres y mujeres deben compartir las responsabilidades domésticas y de crianza (artículo 11, inciso 2).
- En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) se establece, en su artículo 10.2, que los estados deben brindar protección y asistencia a las familias para el cuidado y educación de los hijos.
- Recomendación 21 en su art.16, que exige igualdad en los derechos y responsabilidades de los progenitores respecto con sus hijos, considerando los intereses de estos como primordiales. Así como las observaciones 14 y 17 del Comité de derechos Humanos



- También son aplicables las normas de OIT respecto de la mujer en el trabajo reproductivo y la participación de los padres en las responsabilidades familiares Convenios 3,156,103 y 183.

### **A nivel Interamericano**

- La Convención Americana de Derechos Humanos. Art. 17
- El Protocolo de San Salvador en su art. 15.1 y 15.3.a

### **A nivel Interno-Constitución Peruana de 1993**

Nuestra constitución en su art 2.2 consagra la igualdad y no discriminación, Marisol Fernández (2003, p. 12) precisa que este principio de igualdad y el mandato de no discriminación atraviesan todas las instituciones del derecho familiar que es un gran logro de la constitución al sentar las bases para una responsabilidad familiar compartida, aunque reconoce una incongruencia entre la norma y la realidad en lo que significa la igualdad de género y la corresponsabilidad familiar.

También importa el artículo 6 de la Constitución Política del Perú que establece que es deber y derecho de los padres alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos; Así como, el artículo 7 de la Carta Magna al determinar que todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad y el deber de contribuir a su promoción y defensa; Fernández (2013, p.8) ya citada, también nos dice que nuestra Constitución no hace referencia expresa a los derechos reproductivos, sin embargo, el contenido de estos se encuentra en los artículos 6 y 7 de la Constitución, en donde incluye la maternidad y paternidad responsable.

Dentro de otras normas, la Ley No 28983 de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y a manera de conclusión podemos indicar que el estado continua impulsando la igualdad y no discriminación de género, a través de políticas que inciden en el nivel normativo; sin embargo, debe transitar hacia las denominadas políticas de tercera generación que incluyen políticas sociales, que implican no solo acciones a nivel normativo sino sobre todo, asignación de recursos y su manejo eficiente, trabajo inter y multisectorial de apoyo a las labores de cuidado familiar con participación del estado, sobre todo en apoyo de la población más vulnerable.

El estado no puede ni debe considerarse neutral ni pensar solamente en trasladar a la familia, en especial a la mujer, las labores de cuidado cuando se siente incapaz de hacerlo. El cuidado es un Derecho Humano que el estado debe regular, pero sobre todo proteger y promover.

La capacitación para el cambio de conciencia es fundamental, así como la participación de todos los actores; la familia, la sociedad, el estado y el mercado, creando un ambiente favorable que permita un cambio en la mentalidad de hombres y mujeres respecto de los estereotipos de género que permitan reconcebir roles, con un concepto de cuidado familiar remozado y democratizado. Este concepto beneficiará no solo a la familia sino al padre en su relación con ella, en especial a sus hijos, asumiendo que quien es capaz de cuidar a sus hijos en conjunto con la madre se unirá a ellos con lazos de afecto y amor más profundo y más perdurables; asimismo, le permitirán insertarse en una nueva realidad con comprensión y tolerancia a las nuevas estructuras familiares y opciones de género. Debemos impulsar políticas que reconcilian la vida social y laboral secuenciales para resguardar los ingresos durante la licencia, así como de desfamiliarización y exigir al estado un papel más decidido en su obligación de proteger a la familia. Debemos exigir al estado la coordinación de estas medidas con los planes nacionales como: El Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017; el Plan nacional de fortalecimiento de la familia y el Plan de acción por la infancia y la adolescencia para que todas las medidas que señala la norma sean efectivas, controlables y medibles.

No menos importante es señalar que un esfuerzo cooperativo de crianza ayudará definitivamente a la madre en su esfuerzo por desarrollarse personal y profesionalmente, restableciendo la equidad en las labores del hogar, con las necesarias diferencias que la propia naturaleza así lo impongan y no simplemente por viejos y esperamos cada vez menos vigentes estereotipos de género a los que ya nos hemos referido.

Como Arraigada (2006, p.23) pienso que debe efectuarse una migración de políticas sociales “de la familia” a otras “orientadoras de la familia” con una concepción de familia amplia y con una nueva articulación entre el trabajo para el mercado, el trabajo doméstico y la provisión de bienestar por parte de estado.

Finalmente, preciso que es rescatable la norma que supera largamente los beneficios por licencia de paternidad existentes, pero es necesario seguir avanzando en el mismo sentido y en un concepto más amplio de cuidado a la familia y más prolongado, no limitándolo al recién nacido sino también al niño, al enfermo, al discapacitado y al adulto mayor en donde también debe primar la colaboración entre todos los involucrados en las labores de cuidado.

**La labor no será fácil, hay que pelear con mitos, creencias, medias verdades, desinterés, conveniencias, poderes y fantasmas, pero nunca dejar de pelear.**

## REFERENCIAS

- Arraigada, Irma (2006). Políticas Sociales. Cambio de las políticas sociales de género y familia. Santiago de Chile. CEPAL.
- Batthyány, Karina (2017). El aporte de las familias y las mujeres a los cuidados no remunerados en salud, Uruguay. Revista Estudios Feministas.
- Bermúdez, Violeta (2011) Familia y Constitución, Materiales de enseñanza de derecho de familia, Lima, PUCP.
- Caramanica, Ari. (2018) Diario El Comercio, martes 10 de Julio. La Falacia del macho peruano. Lima.
- Cienfuegos, Javiera (2011) Notas de Población 99, Tendencias Familiares en América Latina: diferencias y entrelazamientos, Santiago de Chile, CEPAL.
- Fernández, Marisol (2003) La familia vista a la luz de la constitución y los derechos fundamentales: aproximación a un análisis crítico de las instituciones familiares, Lima, Revista Foro Jurídico Año I No2.
- Grosman Cecilia (2011) Desafíos No 12 Cuidado infantil y cuidados parentales. Santiago de Chile, CEPAL.
- Jeli, Elisabeth, (1994) Familia y Género: notas para el debate. Buenos Aires Ed. Weirnerman.
- Navarro, Flavia (2009) Legislación en materia familiar. Los casos de cinco países Latinoamericanos, Santiago de Chile, CEPAL.
- Oiberman, Alicia. (1994) Padre- Bebé Inicio de una relación. La Plata, Ed. Universidad de la Plata.
- Pautassy, Laura y Nieves Rico, María, (2011) Desafíos No 12- Cuidado infantil y cuidados parentales) Santiago de Chile, CEPAL.
- Puntriano, César (2018) Diario El Peruano. Viernes 6 de Julio, Ley 30807 Establece nuevos lineamientos. Lima
- Ullman, Heidi (2014) La evolución de las estructuras familiares en América Latina 1990-2010. Los retos de la pobreza la vulnerabilidad y el cuidado. Santiago de Chile. CEPAL.

Fecha de recepción: 14 de setiembre de 2018

Fecha de aceptación: 30 de octubre de 2018