

Código:	2	0	1	9	3	5	2	1	
----------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

(Escriba aquí su código con números grandes y legibles.)

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESTUDIOS GENERALES LETRAS

TRABAJO INDIVIDUAL

Título: ¡Sé hombre y vete a trabajar!: como el periodo de licencia por paternidad estipulado en la Ley 30807 perpetúa la desigualdad de género

Nombre: Juan Carlos Rodriguez Garay

Tipo de evaluación: Monografía Final

Curso: Investigación Académica (INT124)

Horario: 0305

Comisión: "C"

Profesor: Teresa Castro Pinto

Jefe de Práctica: Xiomara Pilco

SEMESTRE 2023-2

Tema: La desigualdad de género en la licencia por paternidad estipulada en la ley 30807, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada

Pregunta de investigación: ¿De qué manera el periodo de licencia por paternidad estipulado en la ley 30807 perpetúa la desigualdad de género?

Esquema (sin comentarios):

1. Primer capítulo: Explicación de la desigualdad de género en la legislación

1.1. Definición teórica de la desigualdad de género y como esta se manifiesta en la sociedad

1.2. Los prejuicios que los varones padecen dentro de las sociedades patriarcales debido al rol social que se les impone y la relación de este con las de las mujeres

1.3. ¿Cómo los varones pueden ser agentes de cambio social para una sociedad más equitativa?

1.4. El rol de la legislación como agente que perpetúa los roles de género mediante la estructura política, económica y social

2. Segundo capítulo: Comparación del contexto normativo peruano e internacional mediante las leyes que otorgan licencias de paternidad y maternidad

2.1. El contexto legislativo peruano en relación con la normativa de licencias de maternidad y paternidad

2.2. El contexto legislativo sueco en relación con la normativa de licencias de maternidad y paternidad

2.3. Análisis de la legislación peruana y cómo esta promueve y perpetúa la desigualdad de género mediante los períodos de licencia de paternidad y maternidad

RESUMEN:

En el Perú, actualmente, hay una división muy marcada entre los períodos de licencias de paternidad y maternidad que, en esencia, está fundamentada en factores biológicos relacionados a la gestación, el alumbramiento y la lactancia; sin embargo, a su vez, delimita roles de género marcados a los padres y a las madres que quieran acceder a él; y, cómo los varones se ven afectados por dichas políticas. El presente trabajo tiene el objetivo de analizar si, verdaderamente, la extensión del periodo de la licencia por paternidad, estipulado en la Ley 30807, perpetúa la desigualdad de género. Para poder desarrollar dicha tarea, el siguiente trabajo está dividido en dos partes. En primer lugar, se desarrolla un marco teórico en el cual se brinda información referente a la presencia de la desigualdad de género en la sociedad y cómo es que esta se manifiesta en relación con los varones. Y, en segundo lugar, se brinda una comparación entre la normativa referente a las licencias de paternidad y maternidad peruanas contrastadas con las de Suecia. Como resultado del presente análisis, se llega a la conclusión de que la extensión del periodo de licencia de paternidad sí perpetúa la desigualdad de género, ya que relega las labores de cuidado a las madres y excluye estructural y legalmente a los padres de la participación del cuidado y cumplimiento equitativo de labores de cuidado.

ÍNDICE:

INTRODUCCIÓN:.....	7
PRIMER CAPÍTULO: EXPLICACIÓN DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA LEGISLACIÓN	8
1.1.DEFINICIÓN TEÓRICA DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO.	8
1.3.¿CÓMO LOS VARONES PUEDEN SER AGENTES DE CAMBIO SOCIAL PARA UNA SOCIEDAD MÁS EQUITATIVA?.....	14
1.4.EL ROL DE LA LEGISLACIÓN COMO AGENTE QUE PERPETÚA LOS ROLES DE GÉNERO MEDIANTE LA ESTRUCTURA POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL	16
SEGUNDO CAPÍTULO: COMPARACIÓN DEL CONTEXTO NORMATIVO PERUANO E INTERNACIONAL MEDIANTE LAS LEYES QUE OTORGAN LICENCIAS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD	19
2.1. EL CONTEXTO LEGISLATIVO PERUANO EN RELACIÓN CON LA NORMATIVA DE LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD	19
2.2. EL CONTEXTO LEGISLATIVO SUECO EN RELACIÓN CON LA NORMATIVA DE LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD	25
2.3.ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN PERUANA Y CÓMO ESTA PROMUEVE Y PERPETÚA LA DESIGUALDAD DE GÉNERO MEDIANTE LOS PERÍODOS DE LICENCIA DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD.....	29
CONCLUSIONES:.....	31

INTRODUCCIÓN:

En las últimas décadas, el mundo ha sido testigo de la inserción masiva de mujeres al mercado laboral, y a la esfera pública, mediante diversos procesos históricos y políticos. Específicamente, según Avolio y Moreno (2023), la cantidad de mujeres que participan en actividades laborales ha aumentado de un 53.62% en el año 2000 a un 70% en el año 2019 que, además, es considerado como el incremento más grande dentro de Latinoamérica durante este periodo; en el año 2016, el 54.3% de estudiantes graduados de pregrado fueron mujeres; y un 7.7 millones de mujeres, hasta el año 2019, fueron parte de la población económicamente activa (el 44.5% de toda la población de trabajadores dentro de nuestra nación). Dichas cifras son importantes, ya que nos sirven para demostrar que no es posible ignorar o minimizar la contribución de las mujeres peruanas dentro de nuestra sociedad.

Por otro lado, podemos encontrar que, a pesar de estos grandes avances, son los varones los que han alcanzado un desarrollo social un 26% más elevado que el de las mujeres (Marquina et al., 2021). Esto anterior puede deberse a muchas cosas; sin embargo, una de las más resaltantes, cabe la posibilidad de que muchas mujeres no dispongan del mismo tiempo que los varones o bien para trabajar o continuar con sus proyectos personales. Pero, ¿por qué sucede esto? Aparte de los factores económicos, políticos y sociales; muchas de las mujeres son las encargadas de las tareas del hogar, mientras que los varones no.

No obstante, este no es un problema aislado. De hecho, a lo largo de los años; a pesar de los avances en materia laboral, legal o política, aún podemos encontrar que las mujeres siguen estando en situaciones de desventaja con los varones dentro de las sociedades. Por otro lado, se puede apreciar que hay un patrón dentro del marco legal que es el encargado de delimitar a los ciudadanos y las funciones que estos cumplirán. En el caso peruano, esto puede observarse en la tendencia legislativa a determinar los roles de sus ciudadanos mediante la duración de las licencias de paternidad y maternidad.

Sin embargo, debido a la gran producción de trabajos académicos relacionados a la experiencia de las mujeres dentro de este sistema intrínsecamente desigual; con el objetivo de explorar distintas perspectivas para ser capaces de analizar un problema de la manera más integral, se ha decidido explorar cómo es que los varones -a pesar

de su posición que aparente una constante superioridad- también se encuentran afectados por el mismo sistema diseñado para la opresión de las mujeres y ellos mismos.

Por lo tanto, en el presente texto nos preguntamos ¿De qué manera el periodo de licencia por paternidad estipulado en la Ley 30807 perpetúa la desigualdad de género? Ante dicha pregunta, hipotetizamos que la diferencia entre periodos de licencia por paternidad y maternidad perpetúan la desigualdad de género designando a las mujeres mucho más tiempo a roles de cuidado doméstico posiblemente interrumpiendo su desarrollo laboral y académico, y, activamente, excluyendo a los varones de poder realizar dichas tareas -aunque ellos quisieran- debido a nociones culturales acerca del papel del varón encargado de solventar a su pareja y familia.

Para poder resolver la interrogante y determinar si la hipótesis es acertada o errada, el trabajo está dividido en dos secciones. La primera parte se encarga de explicar cómo es que la desigualdad de género se manifiesta dentro de la sociedad, cómo esta afecta la vida de los varones desde su edad temprana hasta la adulta, cómo los varones pueden ser agentes de cambio social para una sociedad más equitativa para todos sus integrantes, y cómo es que la legislación termina perpetuando los roles de género mediante la estructura política, económica y social. Por otro lado, la segunda parte se encarga de mencionar y analizar el contexto normativo peruano en relación con las licencias de maternidad y paternidad; y de analizar el contexto legislativo de Suecia en referencia cómo dicha nación maneja la misma normativa.

Primer capítulo: Explicación de la desigualdad de género en la legislación

1.1. Definición teórica de la desigualdad de género.

Actualmente, la desigualdad de género es un tema bastante complejo de definir, ya que, constantemente, existen nuevas adiciones teóricas por parte de muchos académicos que tratan de poder explicar, desde variadas disciplinas del conocimiento. Esto es, como ya se ha mencionado, debido a que es un fenómeno que se manifiesta en muchos ámbitos (acceso a la salud, educación, trabajo, derechos políticos, etc.) dentro de la vida de los ciudadanos -históricamente, las mujeres- en sus respectivas sociedades. No obstante, si queremos acercarnos a tratar de definir dicho concepto

debemos de familiarizarnos con algunos conceptos claves: el género y el sexo biológico.

En primer lugar, tenemos el concepto de género. Coloquialmente, el género es conocido como esa cualidad que define a una persona, y determina la vida que va a llevar, basada, esencialmente, en relación con la anatomía con la que nació: varón o mujer. Dicho concepto coloquial no es completamente erróneo; ya que, para Dulcey-Ruiz:

El género implica representaciones, características, oportunidades y expectativas que mujeres y hombres aprenden y suelen asumir como propios. Tales representaciones y expectativas afectan profundamente la autopercepción, la identidad y, en general, la vida de todas las personas; influyen en el comportamiento de mujeres y hombres, en su autoconcepto, en su escogencia de carrera y ocupación, así como en la percepción de las demás personas. (2015, p. 307)

Por lo tanto, es necesario afirmar que el género es una característica muy relevante en las vidas de las personas, ya que este -dependiendo de cómo se identifique y exprese una persona- afecta profundamente la calidad de la vida de las personas; y, por lo tanto, su análisis es válido e importante para poder comprender las dinámicas sociales que los varones y mujeres poseen dentro de la sociedad en distintos niveles: políticos, económicos, sociales, educativos, etc. No obstante, por otro lado, el análisis de este fenómeno no es reciente. De hecho, según la autora mencionada anteriormente, el análisis de las dinámicas de género -determinadas por la cultura en la que nació una persona- dentro de los ámbitos académicos y círculos feministas fue introducido en el momento en el que las mujeres empezaron a ingresar a la fuerza laboral irrumpiendo espacios que, anteriormente, solo estaban reservados para los varones (2015).

En segundo lugar, tenemos al concepto de sexo, o sexo biológico. Como se había mencionado anteriormente, comúnmente, se piensa que los conceptos de sexo y género son lo mismo; sin embargo, se debe de hacer el contraste que el género es determinado culturalmente para poder diferenciar y categorizar a las personas, mientras que el sexo comprende, en sí, la representación biológica y anatómica de un individuo. Dichas características distinguen a los varones y mujeres (machos y hembras de la especie humana) y las personas intersexuales; Es por ello que, tampoco, dicho concepto puede ser ignorada, ya que dichas características contrastivas determinan, también, la vida que un ser humano poseerá y las etapas

progresivas que el organismo de dicho individuo llevará a cabo a lo largo de su vida (Kaufman et al., 2023).

Dichas diferencias sexuales -en este caso- son reales y no deben ser ignoradas al momento de discutir las necesidades muy distintas que los seres humanos poseen dentro de nuestra sociedad. No obstante, dicho concepto solo brinda referencia a la anatomía de un individuo en relación con el rol que puede cumplir en la reproducción, mas no en relación con otras características importantes como su intelecto y personalidad. Por otro lado, actualmente, mencionar dichas diferencias anatómicas es bastante controvertido, pero no por los movimientos de progreso y liberación de personas que no se configuran dentro de este espectro binario, como el movimiento feminista o de liberación transgénero, sino por personas que -a través de sus convicciones formadas por sus perspectivas propias en relación con el sexo biológico y el género- buscan limitar, encasillar y controlar la vida de las personas en relación con estas mismas características fisiológicas: solo son mujeres y varones “reales” los que poseen genitales correspondientes a género al que fueron asignados. Como podemos apreciar, es ahí donde se entrelazan ambos conceptos de género y sexo biológico y dan como resultado lo que conocemos actualmente como varón y como mujer. Es decir, de cierta manera, históricamente, a los varones y las mujeres nos han alienado entre nosotros a creer que somos dos especies distintas; a pesar de que, en efecto, ambos pertenecemos a la misma.

Además, es ahí, también, en donde se empieza a observar a las personas que “salen de dicha dicotomía” (sean varones “femeninos”, mujeres “masculinas”, o personas transexuales o transgénero) debido a que no se resignan a ejecutar los mandatos implícitos que la sociedad que son dañinos para su propia identidad (Olufemi, 2020).

Por otro lado, tenemos que tener en cuenta que estas mismas “diferencias” en relación con la existencia y la utilización del tiempo son también manifestaciones de las vidas distintas que llevamos los ciudadanos; mas no, necesariamente, por propia volición, sino por los roles a los que hemos sido asignados. Por ejemplo, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2023), dicha desigualdad puede ser explicada como una “brecha” que separa la experiencia de los varones con la de las mujeres en relación con acceso a la salud, la autonomía y su labor económica. Uno de los más claros ejemplos de “brechas” lo podemos encontrar en la cantidad de tiempo del que las mujeres disponen; al respecto, la institución anterior menciona lo siguiente:

Las mujeres peruanas trabajan 9 horas con 15 minutos más que los hombres. En promedio, las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres al trabajo doméstico, así, mientras los hombres dedican 15 horas con 54 minutos a la semana en actividades no remuneradas, las mujeres destinan 39 horas con 28 minutos, es decir 23 horas con 34 minutos más que los hombres. En cambio, los hombres dedican en promedio más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres, siendo la brecha de 14 horas con 19 minutos (2023, pp. 47)

Habiendo mencionado los conceptos anteriores, podemos entender, finalmente, qué es la desigualdad de género. En este caso, la podríamos definir como la disparidad que existe entre varones y mujeres en distintos ámbitos sociales basadas en las nociones características de género establecidas dentro de una sociedad que determinan las actividades o roles desiguales que tendrán que ejecutar. Por lo tanto, no solo podríamos encontrar desigualdad en el ámbito estudiantil, como es el caso de la falta de representación femenina en carreras ligadas a las ciencias puras; sino, también, en el caso del profesorado al momento de tener una cantidad desproporcional de profesores y profesoras; además, también puede ocurrir en la representación política teniendo una cantidad inferior de mujeres políticas de profesión o votantes. Por lo tanto, es ello lo que se logra determinar: que la desigualdad de género está basada en nociones subjetivas acerca del género (sustentada erróneamente por el sexo biológico de las personas) que delimitan los comportamientos, en menor escala, y vidas, en gran escala, de la vida de las personas; siendo las mujeres, las que históricamente se han visto limitadas ampliamente en el desarrollo de sus propias vidas debido a la supremacía que los hombres han tenido (Dulcey-Ruiz, 2015).

Sin embargo, dicho concepto de desigualdad, que ha sido discutido ampliamente dentro de círculos académicos feministas, no solo afecta a una mitad de la especie humana: a las mujeres. De hecho, en este texto proponemos que la desigualdad de género también afecta a los varones; a pesar de que, históricamente, un grupo reducido pero influyente de ellos se encuentren en una posición superior a las mujeres ejemplificado en su acceso a la escolarización, acceso a empleos, derechos políticos anteriores al de las mujeres, etc. Ya que fuerza a muchos de nosotros, los varones, a practicar ideales o plantearnos objetivos que, muy probablemente, no queremos seguir. Dichos objetivos que la sociedad ha planteado para nosotros, no representan completamente nuestros intereses; o, a través de mecanismos como la presión social,

nos coacta a ejercer comportamientos negativos o a sostener ideas basadas en prejuicios. No obstante, de ello se hablará más adelante.

1.2. Los prejuicios que los varones padecen dentro de las sociedades patriarcales debido al rol social que se les impuso y la relación estos propios con los de las mujeres

Cuando tratamos de hablar acerca de masculinidad y femineidad debemos ser muy cautelosos de no utilizar términos que categoricen de la misma manera a ambos conceptos. Es cierto que dichas características referentes a la existencia de una persona o un concepto parecen ser opuestas; es decir, parecer existir en una relación dicotómica. Sin embargo, dichos conceptos son distintos, en el sentido que tienen sus propios requisitos, objetivos, expectativas y agentes que delimitan quién es o no masculino o femenino. El presente trabajo está centrado en la experiencia masculina; por lo tanto, hablaremos brevemente del proceso de construcción de la identidad masculina dentro de sociedades patriarcales y como el reforzamiento de dicha identidad afecta negativamente a los varones y, subsecuente, a las mujeres.

En primer lugar, tenemos la construcción de identidad masculina. Según Connell, la identidad masculina es formada, principalmente, a partir del seguimiento de arquetipos de poder que están basados en la superioridad de un individuo frente a otros; dicha superioridad, a lo largo de los siglos, siempre ha sido impuesta a través de las características físicas “superiores” de un “individuo admirable” e, interesantemente, es así como inicialmente se configura las relaciones jerárquicas de los varones. Esto se debe, ya que los varones son condicionados a admirar a varones mayores que han destacado por su superioridad física desde sus infancias lo que los lleva a relacionar dicha cualidad como superior a otras (2005). Por lo tanto, podemos comprender claramente que, desde las primeras etapas de la vida de un varón, la dominancia, poder y éxito sobre otros siempre será apreciada por su entorno y ejercida en todo momento solo entre miembros de un mismo grupo; ya que, la misma competencia, en sí, no incluye a las mujeres debido a que ellas pertenecen a una categoría inferior y separada de ellos.

Esto anterior, guarda relación con lo propuesto por Infantes et al., ya que los autores proponen que estas características, las del hombre poderoso, representan un concepto más primitivo: el concepto del guerrero o luchador (2021). En dicho sistema,

los autores mencionados proponen lo siguiente con referencia al proceso de socialización masculina para la obtención de dicho ideal:

[...] [El] diseño comprende ya algunas pautas típicas: estímulo al movimiento y a la acción, expectativa de carácter fuerte y decidido, que sabe lo que quiere y cómo conseguirlo, actitud de las mujeres a ponerse a su servicio, tendencia de su entorno a frenar los lloros y los miedos propios de un bebé o un chiquillo de pocos años, exigencia de contención y dureza... Y, habitualmente, corrección continua de los comportamientos que se aparten de tales pautas (2021, p. 24)

Primero, debemos entender que las características positivas mencionadas como, por ejemplo, poseer un carácter fuerte y ser decidido en la vida son beneficiosas para ambos géneros a lo largo de la vida y que, por ningún motivo, son comportamientos exclusivos para personas identificadas como varones. Sin embargo, podemos observar claramente comportamientos que son negativos e insostenibles para cualquier ser humano como los son la dureza y el rehuir de las emociones. Teniendo esto en cuenta, es necesario plantearnos la siguiente pregunta: ¿son los varones inermemente insensibles o son las sociedades los que los condicionan de esta manera para que no sean abusados dentro de esa misma jerarquía que heredaron de sus padres? La respuesta es clara: no.

Los varones devienen seres “insensibles” y altamente agresivos y competitivos debido a los contextos en los que ellos crecen y dicho comportamiento es reforzado por experiencias que son continuas durante toda su vida ya sea por sus pares, parejas o superiores. Es por ello que es mismo sistema, creado por nuestros antepasados, el que hemos heredado y entendemos como nuestra visión del mundo. Todos los aspectos positivos y negativos que ejercemos son aprendidos y no parten de un factor biológico inmutable que estamos condenados a cumplir. Por lo tanto, decir que los varones no son capaces de ejercer ciertas tareas, como son las de cuidado (labor reproductiva), se deba la ignorancia de algunos varones o mujeres indocinados por la ideología patriarcal o, bien, a que muchos varones se han beneficiado históricamente de la labor no pagada de las mujeres durante los siglos.

Es por ello que es posible afirmar que los varones, lamentablemente, aunque no lo queramos, en el subconsciente y consciente de muchas personas, estamos condenados a ser estos seres cuya violencia y dominancia han sido lo más característico en relación con nuestro género. Hemos sido condenados a ser

agresores dentro de nuestra jerarquía y al exterior de esta. No solo nos han perjudicado a nosotros durante nuestra niñez, adolescencia y juventud; sino también se ha perjudicado a nuestros padres, abuelos y ancestros; y, de manera inconsciente, se siguen ejerciendo los mismos modelos a niños a lo largo del mundo. Es en este caso que la contraparte femenina tiene un avance mucho más grande en el sentido de poder identificar los comportamientos, acciones y barreras que han sido perjudiciales para ellas, debido a la grande cantidad de esfuerzo que ellas tuvieron que poner y ponen para conseguir la liberación de su grupo. Esto nos sirve para plantearnos la siguiente pregunta: ¿qué recursos tenemos los varones para poder conseguir nuestra liberación y, subsecuente, la de los demás?

1.3. ¿Cómo los varones pueden ser agentes de cambio social para una sociedad más equitativa?

Habiendo mencionado que los varones están presentes intrínsecamente en la discusión dicotómica de la desigualdad de género, trataremos de responder la pregunta que nos hicimos anteriormente. En sí, habiéndonos nutrido de la gran cantidad de artículos y teorías elaborados por sector feministas de la academia, podemos encontrar un patrón principal que se repite constantemente al momento de tratar de resolver problemas que existen en relación a la desigualdad o la discriminación: la educación.

Por ejemplo, ante ello, Arango, haciendo mención al trabajo de Richard Rorty, sugiere que debemos plantear, antes de introducir a los menores dentro de un mundo de conocimientos “objetivos” (ya sean las ciencias puras o matemáticas), se les debe de nutrir primordialmente con conocimientos allegados a las emociones; es decir, se debe de hacer primordial el autoconocimiento, la tolerancia, la solidaridad y la inclusión (2011). Por ello, la educación no sirve solamente para entrenar a las personas para que puedan llevar a cabo una tarea específica en el futuro; sino, es un espacio apropiado en el que se puede discutir conjuntamente en libertad y formular respuestas tentativas a problemas que parecerían imposibles de resolver.

Ante lo anterior, Connell propone que un avance inicial para el desarrollo de una sociedad que aspire a llegar a ser igualitaria debe provenir desde un punto de vista teórico en el que se les haga reconocer de los roles a los integrantes de las dinámicas sociales, cómo estos afectan sus propias vidas y cómo afectan la vida de los demás; nosotros podemos inferir que, de querer lograr un cambio significativo dentro de dichas

dinámicas de género, no se logrará solamente a base de repeticiones incesantes sobre “lo que es o no es correcto”; sino, debe de ser una actividad colectiva y participativa en la que, mediante las experiencias vividas de los individuos, se logre indicar los puntos problemáticos en la interacción entre los varones y las mujeres; por un lado, en relación con la educación, la autora menciona que se deben reestructurar los modelos de socialización a unos en los que no se impliquen “ideales” como la dominancia sobre otros, competitividad y violencia dentro de la educación de los niños; y, en el caso de las niñas, modelos en los que se retiren ideas ligadas a la servitud, docilidad y pasividad; con el objetivo de poder lograr una base neutra y libre en la que los niños, adolescentes y jóvenes puedan desarrollarse apropiadamente; por otro lado, la autora atribuye, también, otras estrategias complementarias para poder conseguir la igualdad dentro de nuestras sociedades: las alianzas mediante organizaciones políticas de mujeres, movimientos de liberación masculina y a la elaboración de un material académico que promueva la igualdad dentro de la sociedad (2003).

Por ello, es necesario detenernos y hablar de la importancia de los movimientos de liberación masculina y su presencia y relevancia dentro de las discusiones sobre la igualdad. Ante ello, Fabbri (2016), que formula sus propuestas dentro de un contexto latinoamericano y contemporáneo, recalca la importancia de la existencia de los movimientos y agrupaciones políticas de varones que buscan la igualdad de género no solo para militar en simpatía y en conjunto con las mujeres en contra de problemáticas relacionadas a la desigualdad, sino como un movimiento que alienta a sus integrantes a llevar a cabo una labor de autorreconocimiento de privilegios inherentes por su condición de varones y a que sean conscientes de la importancia de su militancia política activa para poder conseguir cambios sociales a favor de la igualdad de género y/o otras problemáticas; por ejemplo, en relación con lo mencionado anteriormente, el autor recomienda que los varones participen activamente de discusiones, marchas y talleres en los que no se hable exclusivamente de ellos y de su presencia dentro de la sociedad (sea positiva o negativa), sino recomienda que ellos formen parte de eventos que tienen como objetivo exponer y discutir las experiencias de vida y aspiraciones políticas de individuos que se encuentran en situación de desventaja dentro del modelo actual para poder exponerlos a realidades distintas de personas con las que no convivirían en entornos convencionales.

Por lo tanto, en síntesis, es posible afirmar que el rol de los niños varones como agentes para lograr la igualdad de género está determinado, primordialmente, por la

educación que ellos reciben en sus etapas formativas; ya que, para que estos mismos puedan romper con el ciclo intergeneracional que viene condicionándolos desde sus primeros años de vida, es necesario que ellos crezcan y socialicen en entornos que promueven y refuerzan comportamientos respetuosos, no competitivos, exentos de violencia y, especialmente, que no favorecen la dominancia y subordinación de sus individuos.

En otras palabras, el objetivo final es el de crear ambientes íntegros y saludables para que ellos puedan desarrollarse libremente sin ideologías que están basadas en la dominancia de un grupo de individuos sobre otros; de lograrse dicho objetivo, subsecuentemente, se logrará construir una sociedad más equitativa y menos hostil para las mujeres y personas que no se encuentren dentro del grupo “dominante”

Por otro lado, en relación con los varones adultos, es necesario fomentar espacios en los que el autorreconocimiento de las características problemáticas dentro de la identidad masculina sea un factor principal. Si se lleva a cabo dicho proyecto de una manera respetuosa, paciente y constructiva se evita vilipendiar la existencia de los varones y los alienta a formar parte de movimientos políticos y sociales que buscan la igualdad entre humanos; por otro lado, para los que ya siguen dichos movimientos, se recomienda profundamente su participación continua dentro de ellos; ya que a través de las discusiones continuas y la organización política eficiente es posible desarrollar una comunicación más efectiva con otros movimientos a favor de la igualdad, como el feminismo, por ejemplo, para poder alcanzar una mayor cohesión entre los individuos y trabajar conjuntamente en proyectos sustanciales dentro de las sociedades a través de acciones políticas conjuntas más numerosas, elaboradas y organizadas.

1.4. El rol de la legislación como agente que perpetúa los roles de género mediante la estructura política, económica y social

Sin embargo, teniendo en cuenta la sección anterior, la interacción entre movimientos sociales, la labor de los académicos y la dirección y militancia de agrupaciones son de gran ayuda, pero, no bastan para lograr objetivos a gran escala o a largo plazo. Es decir, sí son muy relevantes, ya que, sin ellos, los progresos tangibles o intangibles en los comportamientos comunes de las personas no tendrían sustento en el cual apoyarse para poder desarrollarse; ya que los movimientos sociales necesitan de pensadores y activistas. Pero, aun así, los cambios que se realicen no son del todo oficiales; ya que solo quedan establecidos en un nivel social, mas no institucional.

No obstante, es aquí en donde entra la legislación; ya que está se encarga de sedimentar el progreso social en distintos ámbitos que se ha venido obteniendo a través del activismo constante de movimientos sociales que buscan la igualdad, por ejemplo. La legislación y el Derecho son herramientas que pueden ser positivas o negativas; ya que estas se encuentran influenciadas por los factores culturales a los que ha venido siendo sujeto; por ejemplo, en un aspecto negativo, la exclusión de grupos de personas del ejercicio completo de sus derechos como el matrimonio, acceso a procedimientos de salud, identidad o herencia. Al respecto Friedman menciona lo siguiente:

El derecho es un mecanismo institucional para ajustar las relaciones humanas a la finalidad de asegurar algunas metas sociales concretas. Una función del derecho es la preservación de la paz y el orden en la sociedad. Pero ley y orden (*law and order*) son deseados no como un fin en sí mismo, sino como una condición para la consecución de otros objetivos vitales. De mayor significancia es el rol positivo que juega el derecho en el logro de prioridades sociales. En las democracias modernas, las reglas e instituciones legales son un ingrediente esencial del cambio social dirigido; son la fuerza y autoridad de la nación en su tarea sin fin de estímulo, asignación y reasignación de recursos físicos y sociales (salud, destreza, bienestar, conocimiento, status) a los sectores económicos y a los estratos sociales de la sociedad. El derecho refleja las percepciones, actitudes, valores, problemas, experiencias, tensiones y conflictos de la sociedad. (1969, pp. 25–26)

Por lo tanto, al analizar lo postulado en el párrafo anterior, podemos darnos cuenta de que el Derecho, a través de la labor legislativa, especialmente, contribuye directamente a la definición de las normas con las que se rigen las sociedades y cómo estas, a su vez, controlan los comportamientos sociales influenciados por la cultura en la que se encuentra. Dicha facultad puede ser utilizada de manera positiva al conseguir la legislación necesaria para solidificar los cambios sociales ganados por movimientos sociales de cualquier índole. O, de manera negativa, al ser implementada como una tara para evitar los procesos en pro de la igualdad o mantener las relaciones sociales desiguales en las que se encuentran los ciudadanos.

No obstante, para poder resolver problemas específicos, es necesario aplicar medidas que se apliquen de tal manera que nos permitan comprender íntegramente un problema legal; por ejemplo, especialmente, en relación con la división por género establecida en las licencias de maternidad y paternidad, lo apropiado sería

implementar una perspectiva de género que nos permita ahondar en la problemática para conocer sus orígenes, cómo se manifiesta y cómo se puede solucionar. Ante ello, Mantilla plantea lo imperativo de adoptar una noción de género ya que, en sí, a través de lo que hemos venido observando, es también el Derecho, a través de la legislación, la herramienta que es utilizada para perpetuar la opresión de las mujeres y que, a su vez, nos permite observar cómo una situación similar puede afectar de maneras distintas y desproporcionales a distintos actores (2016). Dicha visión global de género, en este caso, nos da la noción de que hay una problemática que afecta, consecuentemente, de distintas maneras a distintos actores, en este caso, a través de la duración del periodo de las licencias de paternidad, y nos ayuda a tener una concepción global exenta de sesgos para poder analizar los problemas y brindar soluciones, como menciona la autora. Curiosamente, dicha noción de género es aplicada primordialmente ante casos de desigualdad referente a las mujeres; sin embargo, en este trabajo se empleará para notar un patrón que afecta a los varones más adelante.

Este concepto de legislación mencionado es aplicable, también, dentro de los periodos desiguales entre las licencias de paternidad y maternidad respectivamente (el objeto de estudio del presente texto), ya que, este busca obligar a las mujeres a permanecer dentro de roles reproductivos, menospreciando su tiempo y la labor que ellas realizan, y, a su vez, los proyectos de vida que ellas también tienen derecho a desarrollar. Y, en el caso de los varones, se les prohíbe la oportunidad de hacerse cargo de la responsabilidad compartida que ambos padres poseen al momento de empezar una familia. En otras palabras, se podría inferir que la legislación actual no respeta ni los derechos de los padres ni de las madres, ya que trata de encasillarlos en roles de género que no benefician ni al primero ni a la segunda.

Segundo capítulo: Comparación del contexto normativo peruano e internacional mediante las leyes que otorgan licencias de paternidad y maternidad

Continuando, así, con lo que se estaba mencionando al final del capítulo anterior, no podemos negar que la legislación cumple un rol muy importante al momento de delimitar -mediante la elaboración de proyectos y cambios dentro de los códigos legales- la estructuración de la sociedad y cómo los ciudadanos se desarrollan guiándose a través de estas. Es decir, la legislación es capaz de influir y cambiar aspectos positivos o negativos dentro de nuestras sociedades de una manera eficaz. Entonces, no podemos negar la influencia que ha tenido dentro de la sociedad peruana al momento de instaurar derechos y normas siguiendo los objetivos políticos de los legisladores que, inherentemente, han sido influenciados por el contexto temporal, cultural y social de nuestro país.

Además, no es extraño que muchas de las políticas públicas que han sido determinadas en los últimos años han tenido una tendencia bastante marcada: perpetuar roles de género a sus ciudadanos, varones y mujeres. Por ejemplo, un caso bastante notable -y objeto de investigación de este trabajo- es la diferencia marcada en la duración del periodo de licencia por maternidad y paternidad, respectivamente.

Por lo tanto, en las siguientes líneas, se describirá el contexto legislativo peruano actual en relación con la normativa de las licencias por maternidad y paternidad; también, se describirá el contexto legislativo suizo -principalmente- y de otras regiones acerca del tema objeto de estudio de este trabajo; y se analizará, finalmente, -teniendo en cuenta los puntos anteriores dentro de este capítulo- cómo la legislación del Estado peruano promueve y perpetúa la desigualdad de género mediante los periodos de licencia ya mencionados y cómo este no solo afecta negativamente a las mujeres, sino, a su vez, a los niños y varones.

2.1. El contexto legislativo peruano en relación con la normativa de licencias de maternidad y paternidad

Dentro de esta sección se mencionará acerca de cómo el Estado peruano ha legislado en relación con la normativa de licencias de paternidad y maternidad. Sin embargo, de

manera similar al primer capítulo, tenemos que definir algunos conceptos importantes para entender la relevancia del análisis que se trata de llevar a cabo.

Primero, tenemos a el concepto de familia. En este caso, debido a los cambios sociales, culturales y políticos inherentes al paso del tiempo, tartar de definir el concepto de familia es una tarea algo complicada; más complicada aún, si tenemos en cuenta que el Estado peruano (a través de la definición del Código Civil) -y la sociedad, en su gran mayoría- tienen una definición “predilecta” en relación cómo esta debe estar constituida. Dicha definición es la concepción “tradicional” que ha estado presente en el consciente, e inconsciente, de las personas del siglo XIX y XX que favorece una unión monógama, heterosexual, “fructífera” que alienta la reproducción y, por lo tanto, una descendencia) y -especialmente- con roles de género definidos en el que se limitan labores específicas para cada uno de los integrantes de ese conjunto (Fernández, 2013).

Por otro lado, es necesario mencionar y reconocer la existencia de una diversidad en las familias que existen actualmente, ya que estas pueden ser monoparentales, homosexuales o “no fructíferas”, y aun así seguir siendo todas igual de válidas e importantes. Sin embargo, para poder cumplir con los objetivos de este trabajo y no desviarnos del problema a analizar, nos basaremos en el modelo “tradicional”; ya que, debido a la simpleza estructural de una familia nuclear (relación filial entre padre, madre e hijos) y un desarrollo vasto de normas, jurisprudencia y legislación, cumple una función práctica para poder analizar los fenómenos que se describen a lo largo de este trabajo. No obstante, es dentro de esta definición “tradicional” -debido a que estamos más familiarizados con ella- en la que encontramos una de las funciones principales de las familias: asegurar el bienestar y desarrollo de los niños dentro de una unidad familiar.

Es así, como entendemos las relaciones que existen dentro del núcleo familiar; ya que, como se había mencionado anteriormente, los roles de género están claramente establecidos para poder satisfacer dicha función. Al respecto, Fernández (2013) menciona que, en este caso, son las mujeres las que están comprendidas como las encargadas de criar a los hijos y a las realizadoras de labores domésticas (esfera privada), limitándolas sistemáticamente, por el mismo concepto, de participar de actividades dentro de espacios públicos; mientras que el varón dentro del hogar es el que se debe de encargar del sustento económico (esfera pública) y, por lo tanto, de la

misma manera, se ha determinado que las labores de cuidado (ya sean para el beneficio de menores o de adultos mayores) no son una actividad preestablecida para ellos. Es por ello que, en secciones anteriores, se mencionó que -realmente- estas delimitaciones determinísticas no son comportamientos que emergen de una naturaleza inherente del sexo de un ser humano, sea varón o mujer; sino, como el establecimiento de roles sociales que son producto de un condicionamiento y socialización que dura toda la vida del individuo y que este transmitirá a las demás generaciones. Por lo tanto, es posible inferir que, dentro de esta definición establecida, favorecida y reforzada por el Estado, la misma legislación y códigos, es la que prevalece y configura las relaciones en las que desarrollamos nosotros los ciudadanos. Es decir, en sí, se podría decir que el Estado peruano -y muchas otras naciones con características similares- no solo no respetan la libertad de sus ciudadanos; sino, mediante la legislación los limita y, en algunos casos, obliga a adherirse a roles sociales que, inicialmente, no hubiesen escogido para sí mismos. Es así que el objetivo de este texto es -justamente- analizar, entender y criticar este sistema que es intrínsecamente negativo para los actores involucrados en el círculo familiar y social.

Por lo tanto, para poder hacer una crítica y análisis integrales y objetivos es necesario mencionar las decisiones acertadas que el órgano legislativo ha tomado; por ejemplo, en cómo el Estado peruano, a través de la legislación, ha venido obrando para poder mejorar la calidad de vida de los padres de familia crear un ambiente propicio en el que es posible criar una familia.

En primer lugar, describiremos cómo ha ido evolucionando la licencia por maternidad. Inicialmente, tenemos que entender la instauración del periodo de licencia por maternidad y el cambio que sufrió, posteriormente. Primero, tenemos que la primera ley promulgada, la Ley N°26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante, postuló lo siguiente:

Es derecho de la trabajadora gestante gozar de 45 días de descanso pre-natal y 45 días de descanso post-natal. El goce de descanso pre natal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post-natal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable del parto (Congreso de la República del Perú, 1996).

En este caso, la ley se promulgó con el objetivo de proteger, principalmente, la salud de la madre; ya que, durante los períodos más críticos del embarazo (periodo pre y postnatal), la mujer es mucho más vulnerable a sufrir complicaciones en relación con el nacimiento de su hijo (Giesecke, 2018). No obstante, podemos apreciar intentos sólidos y positivos por parte de los legisladores de esa época para poder mejorar la calidad de vida de una parte de la población, especialmente en un periodo tan delicado para su salud, y asegurar la protección de un individuo ante la posibilidad de ser forzosamente obligado a trabajar teniendo en cuenta su estado de salud.

Posteriormente, la modificación más actual se llevó a cabo en el año 2018, mediante la Ley N.º 30792, Ley de utilidades justas para las madres, en la que en el primer artículo de la Segunda Disposición Complementaria Final, que aumentó el periodo de licencia por maternidad de una división de dos secciones de 45 días a dos secciones de 49 días, teniendo como resultado un total de 98 días de licencia por maternidad completa (Congreso de la República del Perú). Según Giesecke, se llevaron a cabo estas modificaciones para suscribir a lo postulado por la Organización Internacional del Trabajo, que indica un periodo ideal de 90 días de licencia, para poder proteger el bienestar de la madre y el recién nacido (2018). Hay que notar que, la modificación de la legislación a favor de la protección de la madre es esencialmente positiva, ya que, en la situación delicada en la que se encuentra uno de sus individuos, el Estado debería de hacer lo posible para asegurar el bienestar y la supervivencia de sus ciudadanos; sin embargo, es posible notar que, dentro de todo este proyecto noble de protección a la integridad de las mujeres que, subsecuentemente, beneficia directamente a la familia, se está excluyendo a miembros igualmente importantes: los padres (varones progenitores o adoptivos que poseen una relación directa con sus hijos y parejas).

No obstante, en segundo lugar, continuado con la idea anterior, se mencionará la evolución de la licencia por paternidad. En este caso, inicialmente, la promulgación de una ley que provea un periodo de licencia por paternidad no fue -en lo absoluto- simultáneo ni equitativo a la promulgación de su contraparte femenina: la licencia por maternidad. Es así que, trece años después de la promulgación de la Ley N°26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante, en el año 2009 se promulgó la Ley N.º 29409, Ley que concede el derecho a una licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. En este caso, se postuló lo siguiente:

La licencia por paternidad (...) es otorgada por el empleador al padre por cuatro (4) días hábiles consecutivos (...) [y] hasta 30 días [en caso de complicaciones severas relacionadas al alumbramiento]. El inicio de la licencia se computa desde la fecha que el trabajador indique, comprendida entre la fecha de nacimiento del nuevo hijo o hija y la fecha en que la madre o el hijo o hija sean dados de alta por el centro médico respectivo (Congreso de la República del Perú, 2009).

Lo que es más resaltante de la promulgación de esta ley es la delimitación del periodo; ya que solo consta de cuatro días. En esencia, dicho periodo se estableció para que los padres puedan ayudar a las madres a asentarse en sus hogares y apoyar en el cuidado hasta que ella pueda estabilizarse. Sin embargo, esto nos lleva a reflexionar, ¿qué tipo de labor de cuidado sustancial puede llevar a cabo un padre en solo una extensión de cuatro días? ¿Cómo es que se pueden reforzar vínculos afectivos con los hijos recién nacidos y relevar la carga de las labores de cuidado a las mujeres en un periodo tan corto?

Al plantearnos estas preguntas notamos que, realmente, no es que los varones, necesariamente, no quisieran participar en el cuidado de sus hijos; sino que, durante esa época, verdaderamente, no había una estructura legal que les permitiera dedicar el tiempo necesario para poder asegurar la recuperación completa de su pareja, cuidar el bienestar de su hijo recién nacido, ni ocuparse de labores de cuidado necesarias durante ese periodo de estabilización y asimilación. En otras palabras, la ley, directamente, no permitió -ni permite, actualmente- la participación sustancial de varones dentro del cuidado familiar; por el contrario, busca que ellos se reinserten lo más rápido posible a sus empleos, perpetuando -de esta manera- la tradición normativa de los roles de género; las mujeres al hogar y los varones al trabajo. Por lo tanto, no solo estamos tratando con una cultura machista que afecta el desarrollo de las vidas de las personas, sino que, también, dicha cultura se manifiesta a través de la estructura legislativa delimitando roles sociales y vulnerando no solo los derechos de los varones, sino de las mujeres, y, lamentablemente, de los niños que deberían de tener a ambos cuidadores y todas las posibilidades de crecer en un ambiente funcional, enriquecedor y estable.

Sin embargo, en el año 2018, se implementó una marginal mejora en el periodo de licencia por paternidad al promulgarse la Ley N. ° 30807, Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, que modificó el periodo de cuatro días a un periodo de

diez; a veinte días en caso de partos prematuros o partos múltiples; y a treinta días de licencia en caso de complicaciones serias por complicaciones graves durante el nacimiento, enfermedades congénitas o incapacitantes, o muerte de la madre (Congreso de la República del Perú).

Este aumento ínfimo de días, en la condición ideal de nacimiento, sigue sin ser suficiente para poder lograr una mejora en relación de la distribución de tareas de cuidado dentro del hogar ni el tiempo suficiente como para estar presente durante los primeros días de vida de sus hijos. En sí, podemos notar que si bien los aumentos de periodos de duración son positivos para poder acercar más a los padres dentro del hogar y lograr una división equitativa de las responsabilidades de cuidado dentro del hogar (acción que beneficia a las mujeres al permitirles dedicar tiempo a sus proyectos de vida y al de los menores al tener a un cuidador más que estará presente durante su crecimiento) aún siguen sin ser suficientes para lograr una completa inserción del varón dentro de su propio hogar.

Por otro lado, es necesario mencionar que sí han existido proyectos de ley enfocados al aumento de la duración del periodo de las licencias por paternidad como el Proyecto de Ley N.º 2890-2022-CR que propone modificar el periodo regular (nacimiento saludable y sin complicaciones para la madre) de diez a 14 días (Congreso de la República del Perú, 2022). No obstante, notamos que aún se mantiene el mismo patrón de la promulgación anterior; es decir, no brindar un periodo equitativo entre padres y madres para poder asegurar la apropiada distribución de tareas dentro del ámbito doméstico y asegurar el correcto desarrollo de menores dentro del círculo familiar.

Entonces, de esta manera, podemos entender que el contexto legislativo peruano actual no solo promueve relaciones desiguales en relación con la división de responsabilidades dentro del hogar; sino, también, limita a ambos miembros adultos (padres y madres) a roles de género desiguales que la sociedad espera que ejecuten acordemente; expulsa al varón fuera de círculo privado (los hogares) y lo fuerza a mantenerse dentro del público alejándolo de experiencias importantes, como lo es la paternidad, y la posibilidad de que él sea un individuo más responsable con y su familia; además, priva a los menores de un ambiente estable y equitativo en el que pueda ver a ambos padres realizados y trabajando conjuntamente. En sí, hay que tener en cuenta que la naturaleza humana es extremadamente e infinitamente variada

y, por lo tanto, no todos los varones, así como mujeres, se comportarán de la misma manera ante las mismas situaciones; sin embargo, después de haber expuesto lo anterior, notamos que, en realidad, no solo estamos lidiando con un problema cultural o de “motivación”, sino con una estructura legislativa y social que limita a los ciudadanos.

2.2. El contexto legislativo sueco en relación con la normativa de licencias de maternidad y paternidad

Habiendo finalizado con la sección anterior y la condición de la normativa con respecto a las licencias por paternidad dentro del contexto peruano, en este caso, podemos utilizar el derecho comparado como una herramienta que nos permita poner en perspectiva cómo es que otros gobiernos están lidiando con problemas que son similares. Por ejemplo, para García, el derecho comparado es relevante por lo siguiente:

(...) su desarrollo se aspira a conocer la interrelación y concordancias entre los distintos ordenamientos jurídicos en pro de conseguir la combinación, armonización y recepción de las diversas familias de derecho vigentes (Derecho Común Anglosajón, Derecho Europeo Continental, Ordenamientos Confesionales, etc.), facilitando el tráfico jurídico entre las mismas. Por tanto, queda claro que es necesario tender puentes entre los diversos ordenamientos jurídicos que posibilite la creación de un ordenamiento jurídico supranacional que promueva la convergencia de principios y valores democráticos respetuosos con la protección y defensa de los derechos humanos (2021, pp. 1451).

En sí, con el objetivo de lograr un entendimiento completo de la situación en la que nos encontramos y tratar de proponer soluciones pertinentes a problemas puntuales, podemos inferir que, en este caso, el Derecho comparado nos brinda herramientas importantes para determinar qué decisiones pueden ser beneficiosas, también, para nuestro contexto. Por lo tanto, en este segmento, se analizará el contexto latinoamericano actual en contraste con el contexto sueco en relación con las licencias de paternidad para poder encontrar una propuesta que pueda aplicarse a nuestro contexto social, económico y cultural.

En primer lugar, mencionaremos el contexto de América Latina en relación con la condición de la legislación de las licencias por paternidad. Primero, el contexto latinoamericano, en sí, es bastante homogéneo en aspectos culturales y, por lo tanto,

podemos afirmar que las condiciones con respecto a los derechos de las mujeres y la lucha por la igualdad son muy similares; es decir, al menos, Hispanoamérica (conjunto de países hablantes del español) es culturalmente similar en ese aspecto. Ante esta propuesta, Lupica menciona que, realmente, algo que las mujeres de países en Latinoamérica tienen en común es que ellas tienden a dedicarse el doble a las tareas domésticas no remuneradas en comparación de sus contrapartes masculinas sacrificando, en muchos casos, tiempo que podrían dedicar a los empleos remunerados; sin embargo, también se puede advertir que no solo sacrifican sus empleos, sino su tiempo personal de recreación (que deviene en mayores niveles de estrés) y poca productividad académica y laboral al tratar de nivelar la falta de involucramiento de los varones a pesar de que ellos posean la misma responsabilidad dentro del núcleo familiar (2016). De este modo, podemos inferir que, en sí, la relegación de la carga de la labor doméstica a las mujeres se exprese de una manera muy característica: sobrecargándolas a ellas de responsabilidades y eximiendo a los varones de realizar las suyas. Por otro lado, en sí, la autora anterior, después de haber recopilado información acerca de la duración de las licencias por maternidad de diversos países latinoamericanos, concluyó lo siguiente:

(...) el 76,5% de los países analizados (26 países de un total de 34) la duración de la licencia de maternidad se encuentra por debajo del límite mínimo de 14 semanas establecido por el C183 de la OIT, y solo tres países (menos del 10%) establecen la extensión de la licencia a 18 semanas o más, tal cual se estipula en la R191 (2016, pp. 306).

La duración de la licencia por maternidad es de ocho a veintiséis semanas para las trabajadoras mientras que la licencia por paternidad es de apenas dos a catorce días. Además, la licencia por paternidad, cuando es remunerada, es principalmente financiada por el empleador y no por la Seguridad Social, lo que puede dificultar el ejercicio de ese derecho por parte de los hombres (2016, pp. 310)

Debido a esto, por lo menos, podemos entender que los contextos con respecto a las licencias por maternidad son bastante similares a lo largo de este hemisferio del continente, así como las de paternidad; sin embargo, se observa que hay una “tendencia” dentro de las sociedades analizadas. Esto anterior, nos lleva a inferir que hay un factor cultural muy fuerte que afecta la interacción de los individuos y la protección de sus derechos con el objetivo de asegurar un ambiente más estable para la vida de los nuevos ciudadanos por nacer.

En segundo lugar, mencionaremos el contexto sueco y sus objetivos iniciales al implementar el periodo de su licencia por paternidad. En sí, al momento de hablar de Suecia se podría pensar que no hay posibilidad alguna de realizar comparaciones o análisis válidos entre este país europeo y algún país latinoamericano; sin embargo, el hecho de que nuestras sociedades sean diferentes en muchos aspectos no significa que no podamos analizar los planes, políticas e ideales que los impulsaron desde un inicio a tratar de encontrar un periodo efectivo de duración para las licencias de paternidad que cumpla con darle el tiempo suficiente a las mujeres para poder recuperarse del alumbramiento y poder cuidar de su hijo o hijos, y en que el varón sea capaz de estar activamente presente dentro del desarrollo de las tareas domésticas y crianza, sin dejar toda la carga a su pareja, y en el que el Estado proteja su integridad como padre para que este pueda estar presente en la vida de su hijo y cree lazos afectivos duraderos que brinden un espacio óptimo de crianza.

En sí, según Carlson, fuera de que Suecia sea considerada como “una de las primeras naciones cuya política de licencias por paternidad y maternidad se diseñaron con el objetivo de atender la desigualdad de género”, el país mencionado optó por diseñar “políticas específicas” para atacar “problemas específicos”: en este caso, la participación de los varones dentro del ambiente doméstico (2013).

Según la autora, inicialmente, en 1974, con la instauración de un periodo de licencia de 6 meses pagados por la aseguradora de sus empleadores, la licencia por paternidad y maternidad (aplicaba para ambos miembros familiares) estaba enfocada en permitir a los padres tener una mayor oportunidad de pasar tiempo con sus hijos (2013). Sin embargo, se logró observar que solo un 10% de los padres (varones) estaban tomando la licencia; entonces, es cuando se empezaron a tomar propuestas generales para poder conseguir el aumento de usuarios como, por ejemplo, delimitar que una parte de los impuestos sea destinada a los salarios de los padres que optaban por tomar la licencia (2013). Finalmente, después de modificaciones a la ley, en 2002, se logró que el periodo de licencia dure, aproximadamente, unos 16 meses, y que el número de usuarios aumente a un 22% debido a bonos económicos relacionados a los padres (varones y mujeres) que ejerzan sus derechos que son las licencias. No obstante, detrás de este desarrollo legislativo, existió una gran presión debido al déficit en la tasa de natalidad que existía en Suecia al inicio del siglo XX, la necesidad de fomentar la educación e inserción laboral de las mujeres, y, finalmente, el deseo de liberar a los varones de estereotipos de género ligados al machismo (2013).

Lo que podemos inferir de la ejecución de estas estrategias para la implementación de las licencias de paternidad es que, como objetivo final, los políticos suecos notaron que, en este caso, la igualdad de género y fomento para la inserción femenina a la fuerza laboral, el aumento de nacimientos debido a las condiciones económicas favorables y la liberación de los varones de los estereotipos de género cumplían un rol mucho más práctico y, a la vez, profundo: una sociedad más eficiente y destinada al desarrollo económico. Es decir, la implementación y desarrollo de sus políticas en relación con los periodos abundantes de la licencia de paternidad y maternidad y todos los objetivos adicionales lograron eliminar 2 problemas fundamentales que generaban taras al desarrollo económico y social de su población: la desigualdad de género y ambientes negativos en los que su juventud se iba a desarrollar. En otras palabras, al lograr que los varones estén más presentes dentro del hogar cumpliendo con su parte de las labores domésticas compartidas, las mujeres lograron tener el tiempo suficiente para poder dedicarse a una profesión que, directamente, apoya a la economía del país; y, por otro lado, al brindar subsidios y bonos crediticios finalmente lograron crear un ambiente en el que su población logró aumentar (debido a las necesidades económicas el país) y ser criada en un entorno de mayor calidad, en comparación de que no se haya aplicado ninguna de estas políticas, logrando que su sociedad sea más eficiente en términos del aumento de tasas de natalidad, preparación e inserción al mercado laboral, y que sus habitantes cuenten con una mejora calidad de vida al mismo tiempo.

Por lo tanto, lo que podemos rescatar, finalmente, del modelo sueco es que al implementar una política que mejore la calidad de vida de la población de manera estratégica y precisa se logra mejorar, no solo la percepción de la población en relación con su Gobierno, sino se logra fomentar la empleabilidad, educación, producción y desarrollo general de la población en desde muchos aspectos. Sin embargo, sería muy complicado establecer dicho modelo dentro de nuestra realidad, ya que la economía peruana no está homogeneizada (diversos sectores de producción económica sin regular) y los niveles de empleo informal son elevados así como los de precarización laboral (Alvarado & Garavito Masalías, 2018). Por lo tanto, debemos de considerar las limitaciones económicas y políticas que el Perú tiene que enfrentar antes de poder implementar proyectos legislativos a gran escala como el que implementó Suecia. Sin embargo, esto no significa que debamos rendirnos y no intentar nada en absoluto para solucionar esta situación tan problemática que padecen -como ya se mencionó- no solo las mujeres, sino los varones y los niños. Lo que se

puede rescatar de la reflexión anterior es que, de manera injusta y por motivos arbitrarios como son la cultura, las mujeres son oprimidas y no pueden desarrollarse plenamente; los varones están siendo vulnerados de, aunque no parezca el caso, y se están creando entornos negativos en los que muchas personas (varones y mujeres) tienden a sentirse decepcionadas de empezar o continuar una familia.

2.3. Análisis de la legislación peruana y cómo esta promueve y perpetúa la desigualdad de género mediante los períodos de licencia de paternidad y maternidad

Como se ha venido mencionando a lo largo de este capítulo podemos, finalmente mencionar, algunos conceptos que son verdaderos y que nos ayudaran a sustentar el planteamiento de la siguiente propuesta: La legislación peruana -en sí, la Latinoamérica y de muchos otros países- es una legislación que promueve la desigualdad de género sometiendo a los individuos a roles específicos que tendrán que ejercer a lo largo de sus vidas. Dichos roles, como pudimos ver, pueden ser muy negativos para algunos o “beneficiosos” para otros. Sin embargo, los beneficios que un sector pueda sacar de la opresión del otro (en este caso, los padres con respecto a la labor doméstica no remunerada de las madres) termina, indirectamente, dañando a los que creen ejercerla.

La legislación peruana, debido a la tradición que sigue, desde hace muchos años, un patrón marcado de políticas que predeterminan a las mujeres a roles de cuidado y a los varones a roles de producción; esta una es una legislación que viola uno de los derechos más importantes dentro de nuestra Constitución: el derecho a la igualdad (Constitución Política del Perú, 1993, artículo 2, inciso 2). Y favorece el desarrollo de un sector de la población sobre otro; forzando, a su vez, de manera sistemática a los varones a tomar roles de opresores. Sin embargo, siendo la relación de los varones con las estructuras legales y sociales creadas por la legislación el objeto de estudio de esta monografía, hay que mencionar que la diferencia entre los periodos de licencia de paternidad y maternidad no es el único caso en el que se promueve la desigualdad de género a través de nuestra legislación.

En este caso, podemos contrastar la gran cantidad de legislación a favor de las madres, dejando de lado a los padres; a pesar de que ellos también son parte integral del núcleo familiar y su presencia es igual de necesaria que la materna para poder sostener un hogar armonioso en el que un menor pueda desarrollarse. Por ejemplo, en

este caso, Ulloa menciona lo siguiente con respecto a la legislación a favor de las mujeres:

Con la posición vigente de la norma peruana, se perjudica, finalmente, a quien en teoría se busca proteger, lo cual resulta una consecuencia lógica Derecho del Trabajo ha tenido, desde sus inicios, un claro sesgo de género (Casas, 1998). Como señala Morón (2019), las mujeres no solo ocupan trabajos menos remunerados, sino que también sucede que el trabajo feminizado tiende a valorarse menos y es objeto de peores retribuciones. Lo anterior, continúa, entroncando directamente con la pervivencia del patrón patriarcal industrial clásico que otorga al hombre trabajador el papel central de suministrador de rentas a la familia, dejando a la mujer trabajadora un papel auxiliar o complementario, en pocas palabras, de guardiana de la familia (2019, pp. 89).

Por lo tanto, en sí, la aplicación de políticas de esta índole verdaderamente termina invalidado el valor de las mujeres dentro de la sociedad sumiéndola a un rol de cuidado de manera estructural; es decir, la legislación está fabricada de tal manera en la que la mujer que escoja ser madre terminará en esa posición de desventaja; no solo con los varones, sino, también, con otras mujeres que, por diversos motivos, no son madres. Creando, así, una relación de incomfort e insatisfacción personal y mutua entre los sujetos mencionados.

Por otro lado, se tiene que mencionar que para toda la legislación que está diseñada para la “protección de las madres” no existen casos que sean equivalentes a su contraparte masculina. Es decir, a través de las leyes que otorgan derechos, solamente se buscó “proteger a las madres” para poder mantenerlas en los roles de cuidado y la esfera privada; mientras que se buscó mantener a los varones fuera de estos círculos.

Esto anterior no sería problemático si se afectara de manera superficial a los varones que serán próximos padres; sino, por ejemplo, en relación con la ley que previene el despido arbitrario en caso de mujeres gestantes, los varones (que también son próximos a ser padres) no tienen ningún tipo de protección por parte del Estado (Lupica, 2016). Por lo tanto, es necesario hacer notar la gran desprotección legal en la que muchos varones se encuentran a pesar de que ellos son, en este contexto, los opresores que se benefician de la labor no remunerada de las mujeres. Es decir, sin que los varones comúnmente se den cuenta, ellos están siendo vulnerados por la legislación y estructura social que busca encasillarlos en roles predeterminado que

son, como ya se explicado antes, nocivos y atentan en contra del desarrollo libre e integro de los miembros de la sociedad.

Por lo tanto, si queremos remediar la gran tradición de desigualdad e inequidad de género que nuestra nación y legislación -así como muchos otros lugares del mundo- viene siguiendo, aplicando y reforzando, tenemos, en este caso, como varones, que volvemos completamente críticos del sistema en el que existimo, no solamente por el hecho de que estamos siendo vulnerados, sino porque se vulnera sistemáticamente a las mujeres en materia del desarrollo de sus proyectos de vida, se limita la capacidad de desarrollo libre de los niños y niñas quitándoles la oportunidad de crecer en ambientes en los que se desarrollarán libremente sin ningún tipo de etiquetas que restrinjan sus vidas que los obligan a tomar roles que son negativos para ellos mismos y los demás.

CONCLUSIONES:

Se ha logrado demostrar que la hipótesis inicial con la que se estructuró la presente investigación es cierta. Por lo tanto, es cierto que la diferencia entre los períodos de licencia de paternidad y maternidad, perpetúan la desigualdad de género. Esta premisa anterior se justifica de la siguiente manera: En primer lugar, se ha demostrado que, con la intención de proteger a las madres, y a sus hijos, se ha determinado que únicamente las mujeres son las apropiadas para poder realizar esa labor y, por lo tanto, se le ha relegado todas las labores de cuidado. Por otro lado, debido a nociones culturales de masculinidad, se ha determinado que los varones no poseen la necesidad de estar presentes en el cuidado inicial de la vida de sus hijos y, por lo tanto, no es necesario un periodo extenso para que ellos se hagan cargo de este y las labores del hogar; excluyendo al varón, de manera de manera estructural y social, de poder ejercer su paternidad de manera responsable y compartir equitativamente las labores dentro del hogar.

Conclusiones Secundarias:

1. La desigualdad de género, en relación con la duración de las licencia de maternidad y paternidad, afecta desproporcionadamente a las mujeres debido a que, mediante la estructura legal, se les relega las labores de cuidado únicamente a ellas previniendo su reinserción pronta a sus proyectos de vida; y se espera que los varones se dediquen solamente a

ser el solvento económico mientras que ellas se encargan del cuidado; a pesar de que el desarrollo y cuidado de un hogar y una familia es un proyecto conjunto que posee responsabilidades compartidas.

2. En relación con los perjuicios que los varones padecen actualmente, se llegó a concluir que, a través de la cultura que, a su vez, termina manifestándose en la política y, por tanto, en la legislación de la sociedad, los varones son condicionados a ejercer roles de control y dominancia, desde su infancia, que se manifiestan en entornos hostiles que nos les permiten relacionarse saludablemente; ya que ellos buscan subordinarse entre ellos mismos y al género opuesto; es decir, se los están colocando en roles que, intrínsecamente, terminarán ejerciendo opresión a otros y que limita la manera en que ellos mismos puedan vivir sus vidas.
3. En relación con el papel de los varones dentro de la búsqueda de la igualdad, se llegó a concluir lo siguiente: Primero, las mujeres no deben de ser las únicas que batallan política e intelectualmente para lograr la igualdad; sino que, la incorporación de los varones es necesaria para llevar a cabo dicho proyecto debido a que este, también, los involucra. Segundo, para que algún tipo de cambio sustancial ocurra dentro de nuestra sociedad, es necesario reformular el sistema de educación para que, dentro de este, se promuevan factores propicios para que los varones desarrollen conductas no conflictivas, inclusivas y respetuosas por el otro para que, a largo plazo, ellos puedan incorporarse satisfactoriamente dentro de una sociedad más equitativa. Tercero, es necesario que los varones que ya se encuentran a favor de la igualdad formen colectivos políticos activos que busquen trazar objetivos, a corto y largo plazo, que propongan legislación verdaderamente equitativa para los ciudadanos dentro de su nación. Cuarto, es necesario que sean los mismos colectivos políticos conformados por varones los que se encarguen de la concientización de los miembros de su propio género en la que, de manera diligente, se mencionen cómo muchas de las conductas normalizadas dañan a individuos dentro de su grupo y a otros integrantes de la sociedad.
4. Se logró concluir que el contexto legislativo peruano entorno al periodo de duración de las licencias de paternidad y maternidad intenta,

superficialmente, promover la igualdad de género y salvaguardar los derechos del pronto a ser padre y la pronta a ser madre; pero termina, injustamente, relegando la labor de cuidado únicamente a las mujeres, debido al corto tiempo de duración del periodo del varón; y excluye a los varones de ser participar en una división equitativa de las labores de cuidado y ser parte del proceso de crianza de su hijo o hijos.

5. En el caso del modelo legislativo sueco en relación con el estado de sus licencias de paternidad y maternidad, se logró concluir los objetivos de dicha nación estaban inicialmente centrados en fomentar la inclusión de los padres en el cuidado de sus hijos con la instauración de una licencia parental (ambos padres) y no solo maternal para fomentar la igualdad de género en el cuidado y el trabajo de los progenitores. Fue de este modo que este país logró implementar un modelo en el que ambos padres eran encargados del cuidado de sus hijos y de sus trabajos, y no solamente uno de ellos. Por otro lado, adicionalmente, se logró inferir que, al implementar dichas políticas, en teoría se podría poseer una sociedad más eficiente, ya que, las mujeres podrían insertarse nuevamente dentro del mercado laboral o sus actividades económicas debido a que, ahora, los varones también tenían el marco legislativo para poder cumplir con sus obligaciones compartidas.
6. En referencia al estado actual de las legislaciones de protección parentales, por ejemplo, las prontas a ser madres, debido a su estado de gestación, principalmente, poseen derechos que la protegen contra despidos por causa de su condición (como la Ley N° 31152, Ley que modifica el inciso e) del artículo 29 del texto único ordenado del decreto legislativo 728) de gravidez y para asegurar que el nacimiento y posterior cuidado del menor sean óptimos, no aplican para los padres, a pesar de que ellos, también, tendrán que hacerse cargo económicamente de sus hogares. Se postula que esto anterior se debe a que, actualmente, las mujeres cuentan con una mayor cantidad de derechos de protección en relación con el embarazo, nacimiento y cuidado (ya que están asignadas a labores de cuidado) y, por lo tanto, son más propensas a ser despedidas de sus puestos. Sin embargo, se demuestra que hay desigualdad de género en este caso, ya que ambos, prontos a ser padres y prontas a ser madres, se encuentran en

un situación en la que necesitan protección; no obstante, son los varones los que quedan fuera de estas medidas.

Bibliografía:

- Alvarado, A., & Garavito Masalías, C. C. (2018). *Empleo informal y mercados laborales multisegmentados en el Perú* [Tesis para optar el título profesional de licenciado en economía]. Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Arango, R. (2011). Emociones y transformación social. *Logos*. 1(19).
- Avolio, B., & Moreno, M. (2023). Analysis of sex, age and socioeconomic differences in Time Use: Evidence from a Latin American country. *Community, Works & Family*, 1-27. <https://doi.org/10.1080/13668803.2023.2175643>
- Carlson, J. (2013). Sweden's parental leave insurance: policy analysis of strategies to increase gender equality. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 40(2), 63-76. <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/jrlsasw40&i=266>
- Connell, R. (2003). *The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality*. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/817/Connell-bp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Connell, R. (2005). *Masculinities* (2a ed.). University of California Press.
- Dulcey-Ruiz, E. (2015). *Género. En Envejecimiento y vejez*. Categorías Conceptuales. Siglo del Hombre Editores S.A.
- Fabbri, L. (2016). Colectivos de hombres y feminismos. Aportes, tensiones y desafíos desde (y para) la praxis. *Sexualidad, Salud y Sociedad* (Rio de Janeiro), 22, 355–368. <https://doi.org/10.1590/1984-6487.sess.2016.22.16.a>

Fernández, M. (2013). *Manual de derecho de familia*.
<http://ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/login?url=https://resolver.ebscohost.com/openurl?sid=EBSCO:nlebk&genre=book&issn=&ISBN=9786124146336&volume=&issue=&date=&spage=&pages=&title=Manual de derecho de familia&atitle=Manual%20de%20derecho%20de%20familia&aulast=Mar%C3%ADa%20Fern%C3%A1ndez%20Revoredo&id=DOI:&custid=s5126813&groupid=main>

Friedman, L., & Landinski, J. (1969). El derecho como instrumento de cambio social incremental. *Derecho PUCP*, 27, 22–34.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.196901.003>

García, Á. (2021). La relevancia del derecho comparado en la investigación y docencia universitaria. *Revista Española de Derecho Canónico*, 1443–1452.
<https://doi.org/10.36576/summa.146845>

Giesecke, M. (2018). Licencia de paternidad y maternidad en el Perú. *La Colmena*, (11), 24-33 <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/lacolmena/article/view/20690>

Infantes, A. T., Guirao, J. E. M., & Albelda, J. S. (Eds.). (2021). *Hombres, género y patriarcado: Reflexiones, cuerpos y representaciones*. Dykinson.
<https://doi.org/10.2307/j.ctv1ks0f8z>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). *Perú: Brechas de Género, 2022: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*

Kaufman, M., Eschliman, E., & Sanchez, T. (2023). Differentiating sex and gender in health research to achieve gender equity. *Bulletin of the World Health Organization*, 101(10), 666–671. <https://doi.org/10.2471/BLT.22.289310>

Lupica, C. (2016). Licencias de Paternidad y Permisos Parentales en América Latina y el Caribe. Herramientas Indispensables para Propiciar la Mayor Participación de los Padres en el Cuidado de los Hijos e Hijas. *Masculinities & Social Change*, 5(3), Article 3. <https://doi.org/10.17583/mcs.2016.2083>

Mantilla, J. (2016). Derecho y perspectiva de género: Un encuentro necesario. *VOX JURIS*.

Marquina, P., Avolio Alecchi, B., Del Carpio, L., & Fajardo, V. (2021). *Índice de Desarrollo Social de la Mujer y el Hombre en las Regiones del Perú 2021*. Pontificia Universidad Católica del Perú. CENTRUM. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/182295>

Olufemi, L. (2020). Transmisogyny. En *Feminism, Interrupted* (pp. 49–66). Pluto Press; JSTOR. <https://doi.org/10.2307/j.ctvxrpzvs.8>

Ospina-García, A. (2020). Nuevas masculinidades y cambio familiar: repensando el género, los hombres y el cuidado infantil. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 12 (1), 165-185. DOI: 10.17151/rlef.2020.12.1.10.

NORMATIVA:

Constitución Política del Perú. (1993), art.2, inciso 2.

Congreso de la República de Perú. (1996, 27 de junio). LEY N°26644. Precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República de Perú. (2009, 20 de septiembre). Ley N° 29409. Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República de Perú. (2018, 05 de julio). Ley N° 30807. Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República de Perú. (2018, 15 de junio). Ley N° 30792. Ley de utilidades justas para las madres. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República de Perú. (2022, 22 de agosto). Proyecto de Ley N° 2890-2022-CR. Ley que modifica la ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, otorgando el subsidio al padre trabajador. https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/NDMyMTE=/pdf/PL_2890