



Vigilada Mineducación

Protección a la paternidad y sus efectos en la inclusión femenina en el empleo.

Estudiante: Tomás Mejía Quintero

Asesora: Adelaida Acosta Posada

Monografía

Universidad EAFIT

Escuela de derecho

Medellín, Antioquia

14 de junio

2023

I. RESUMEN

La investigación “Protección a la paternidad y sus efectos en la inclusión femenina en el empleo” estudió el campo de la protección a la paternidad en Colombia para conocer sus motivaciones, las barreras en su implementación, sus efectos en la inclusión de la mujer en el empleo y el crecimiento de la corresponsabilidad paternal.

Durante la investigación se recogen fuentes para determinar si el aumento de los periodos de la licencia de paternidad y la creación de nuevas figuras como la licencia parental compartida, están encaminando hacia la inclusión y la igualdad en el empleo de las mujeres, pues todas las personas tienen derecho a la igualdad de condiciones laborales sin importar su género y deben tener garantizada una remuneración acorde a la calidad y a la cantidad de su trabajo. (Boushey, 2016)¹. Mientras también se discuten los problemas de efectividad en la implementación de las medidas, ya sea por causas culturales o de falta de acceso a la información, y se proponen soluciones que han funcionado en otros Estados, como la pedagogía o la creación de políticas públicas que motiven la distribución equitativa en las tareas del hogar.

¹ Heather Boushey argumenta que la falta de políticas de permisos parentales y de apoyo al cuidado infantil afecta a las mujeres de manera desproporcionada, lo que limita sus oportunidades de progreso en sus carreras y aumenta la brecha salarial de género.

La investigación tuvo muy presente el contexto internacional pues se usaron como ejemplos otros Estados miembros de la OCDE que le llevan años de ventaja a Colombia en la implementación de modelos de licencias parentales, en cuyo caso han sido exitosos en el tiempo, como es el caso del modelo nórdico, utilizado por Noruega, Islandia y Suecia. Modelo que permitió ilustrar no solamente avances en la inclusión femenina en el empleo sino también beneficios en el desarrollo infantil y contribuciones a la equidad de género no solamente en la vida laboral sino también en la vida familiar.

Además de estudios de organizaciones como la ONU o la OIT que arrojan datos que funcionan para ejemplarizar el planteamiento del problema, como lo es el siguiente:

La OIT encuentra que en Colombia las mujeres con hijos tienen menor probabilidad de ser contratadas y mayor probabilidad de ser desempleadas que sus similares sin hijos. (OIT, 2019). En el cual se evidencia discriminación a la mujer por un determinado plan de vida.

II. PALABRAS CLAVE

Legislación laboral , licencia de paternidad, protección, inclusión, equidad, mujer trabajadora, corresponsabilidad parental, equidad de género.

III. INTRODUCCION

Los movimientos feministas, y la presión que se ha ejercido en el legislador han logrado que se avance en una agenda progresista en cuanto a los derechos laborales de la mujer² (Smith, 2022). Sin embargo, se percibe que en la realidad del mundo laboral el cumplimiento de las medidas que tratan de erradicar la inequidad y la falta de inclusión son, a veces, ineficaces (Banco de la República de Colombia, 2016). Esto es un problema para el efectivo cumplimiento de medidas que garantizan el disfrute de principios y derechos constitucionales inherentes de la mujer. Problemática que cada vez es más importante y adquiere más trascendencia.

En Colombia, como se evidencia en las estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), la tasa de desempleo para las mujeres está en más de siete puntos por arriba de la tasa de desempleo para los hombres³. Por otro lado, el 45% de las mujeres desocupadas hacen parte del grupo poblacional de las jóvenes, es decir, las que van desde los 14 hasta los veintiocho 28 años (DANE, 2021)⁴. Estos datos evidencian una diferencia sistemática en el empleo y contratación por género, en un mismo rango de edades, que, además, corresponde a la etapa más fértil de la vida reproductiva (American society for reproductive medicine, 2013).

² Emily Smith, concluye en su estudio de caso en diferentes ordenamientos que los movimientos feministas han desempeñado un papel crucial en lograr avances significativos en la protección y promoción de los derechos laborales de las mujeres.

³ Para el trimestre móvil mayo - julio 2021 la tasa de desempleo para las mujeres fue 19,1% y para los hombres 11,8%

⁴ De las mujeres desocupadas, el 45,0% de estas, corresponde a mujeres jóvenes (de 14 a 28 años).

Según el Departamento Nacional de Planeación (DNP) la participación de las mujeres en el mundo laboral ha sido más baja históricamente que la de los hombres. Así, no son cifras que correspondan a los últimos años únicamente. La participación de las mujeres en el ámbito laboral en Colombia para el año 2020 estuvo veintitrés puntos porcentuales por debajo de la de los hombres⁵ mientras que los hombres percibieron en promedio un 14,5% más ingresos, eso sumado a los efectos de la pandemia del COVID-19 con un impacto desproporcionado en las cargas y las tareas de hogar para las mujeres. (DNP, 2020)

Estas estadísticas nos muestran que ante la falta de normas, políticas y prácticas laborales efectivas y equitativas para la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, componente vital de la licencia de paternidad, se limita la inclusión de las mujeres el mundo laboral y sus oportunidades para avanzar en una carrera. Para los abogados McKinsey & Company está directamente relacionada la inclusión masculina en el cuidado de los hijos con la inclusión femenina en el liderazgo empresarial, por consiguiente, se hace necesario revisar qué existe en la legislación vigente colombiana, ver si va hacia la inclusión y revisar si por medio de políticas públicas y pedagogía se puede ayudar a que la brecha en el empleo, la desigualdad, la estabilidad y la promoción en el empleo mejoren y sean equiparables sin distinción de género.

⁵ Según el de DNP la participación laboral de las mujeres fue del 52,3% mientras que la de los hombres fue del 75,3%.

De igual manera, la inclusión de las mujeres es un tema fundamental que se deben plantear las empresas a corto plazo, pues cada día el rol de las mujeres en las empresas genera más impacto.

La incorporación de la mujer al mercado laboral es una realidad cada vez más común y necesaria en nuestra sociedad. Sin embargo, aún existen numerosas barreras que impiden que esta inclusión sea efectiva y equitativa. Una de estas barreras es la falta de uso de la licencia de paternidad por parte de los padres. En muchas ocasiones, los padres no hacen uso de este beneficio laboral debido a factores culturales, estereotipos de género y falta de información.

Hoy hay una corriente mundial (ONU mujeres) que se ha encargado de demostrar que extender protecciones especiales que tiene la mujer en el ámbito laboral a sus parejas, sin importar el género, ha funcionado como un medio para evitar la discriminación y la exclusión en la selección de trabajadores para ocupar un cargo (ONU mujeres). Y, así, lograr que criterios de selección sean más objetivos. Además, con esta corriente se cumple el principio de progresividad del derecho laboral, sin ir en contravía de ningún derecho. Es decir, no suprime ningún derecho adquirido y tampoco crea obligaciones a quien anteriormente no las tenía.

Para el caso de Colombia la anteriormente mencionada corriente mundial se evidencia con la aprobación y ratificación de las leyes 2114 de 2021 *"Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículos 236 y se*

adiciona el artículo 241a del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones" y la 2141 de 2021 "Por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST, con el fin de establecer el fuero de paternidad". Aunque los esfuerzos todavía están atrás en comparación con algunos de los demás países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), y no se ha podido probar su efectividad como medida de inclusión femenina en el empleo.

Es necesario señalar que, la licencia de paternidad se compagina con el tema de la inequidad y la falta de inclusión femenina en el empleo. Algunos estudios e informes han tratado de demostrar que se hacen necesarios mayores periodos de licencias de paternidad para cortar las brechas de inequidad en el trabajo por género. Entre ellos, un estudio del Banco Mundial encontró que los países en donde la licencia de paternidad tiene un periodo de duración más corto que el de maternidad, las mujeres se encuentran con más obstáculos y tienen menos probabilidad de regresar a un empleo con las mismas condiciones después del nacimiento de un hijo. (World Bank, 2015).

Otro problema importante es la falta de utilización de la licencia de paternidad en los países que se encuentra disponible. Una investigación realizada por la Comisión Europea determinó que sólo el 24% de los padres solicitaron la licencia y un amplio porcentaje de los hombres que la tomaron sólo utilizaron una fracción del tiempo total (European Union, 2019) no siendo ajeno este problema para Colombia, donde el

trabajador común no conoce nuevas figuras como la licencia parental compartida o la licencia parental flexible de tiempo parcial y los que las conocen ignoran el protocolo para solicitarlas, o simplemente no tienen una conversación con su pareja en la que intenten llegar a un acuerdo para repartir los periodos de la forma más equitativa posible.

Una vez identificados los problemas, la investigación se justifica en que existen pocos estudios en Colombia sobre el tema planteado. Si bien existen investigaciones que abordan temas como la igualdad salarial o la inclusión a personas en condición de discapacidad, esta investigación no trata el mismo objeto ni los mismos objetivos.

Además, por medio de esta investigación se pretende contribuir al conocimiento, generando nuevas ideas y enfoques para abordar los desafíos que trae el cuidado de los hijos en la primera infancia y la búsqueda de estabilidad en el ámbito laboral. Pues un trabajo académico puede traer nuevas perspectivas y profundizar sobre temas que la doctrina no ha tratado hasta un determinado momento, y más allá de eso puede promover y sugerir un cambio en las políticas laborales en contextos donde se puede estar apuntando hacia la discriminación, sensibilizando a la sociedad de lo que son las prácticas laborales inclusivas y justas para y con los trabajadores.

Y, por qué no, servir como base para en un futuro redactar políticas públicas en temas relacionados con igualdad de género y programas relacionados con el cuidado infantil, así mismo como el justo balance entre trabajo y familia.

Para cumplir a cabalidad con las anteriores pretensiones se siguieron puntualmente los siguientes objetivos; Se estudio la legislación laboral colombiana para conocer si las intenciones del legislador coincidían con la tendencia global mencionada anteriormente. Así mismo se analizó la legislación y las políticas laborales relacionadas con la licencia de paternidad en diferentes países, identificando las similitudes, las diferencias y los retos que tuvieron en su implementación, para de esa manera, recopilar posturas sobre el tema por los distintos sectores interesados y aterrizarlas al contexto social colombiano. Así conociendo qué tan similares son los puntos y concluir si se puede hablar de una generalidad que permite identificar las trabas, barreras y desafíos que enfrentan los padres para hacer uso de la licencia de paternidad.

Y para resolver lo anterior se ofrecieron recomendaciones concretas para mejorar la legislación y las políticas laborales relacionadas con la licencia de paternidad y otros temas relacionados con la igualdad de género y el cuidado infantil, contribuyendo al desarrollo de políticas públicas más efectivas y equitativas.

Para conseguir lo anterior fue necesario contar con una metodología cualitativa, ya que se recogieron textos, normas nacionales y de ordenamientos externos, así como opiniones de la comunidad internacional relacionadas con los temas de falta de oportunidades, desigualdad e inequidad en las relaciones laborales de las mujeres jóvenes, pues los métodos cualitativos nos pueden ayudar a entender las posiciones, opiniones y fenómenos a través del análisis de documentos. Aunque también se analizan estadísticas, y datos numéricos recogidos por el DANE y el Banco Mundial,

lo que permite sacar conclusiones y ejemplarizar, e identificar tendencias y patrones relacionados con los temas de interés. En todo momento garantizando los principios éticos de la investigación.

IV. ORDEN

- I. Resumen
- II. Palabras clave
- III. Introducción
- IV. Orden
- V. Marco teórico
 1. Mujer y Derechos
 2. El camino de la normatividad internacional hacia la igualdad de oportunidades
 3. Conferencia Internacional del trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras
 4. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares
 5. Convenio 183 sobre la protección a la maternidad
 6. Este fenómeno en otros ordenamientos jurídicos
 7. La igualdad en Colombia
 8. Corresponsabilidad en la protección y cuidado del hijo
 9. Igualdad en el acceso al mundo laboral
 10. Licencia de paternidad en Colombia
 11. Licencia parental compartida en Colombia
 12. Licencia parental flexible de tiempo parcial como nueva figura
 13. Licencia de paternidad en otros países miembros de la OCDE

14. Contexto internacional licencia parental compartida

15. Proyecto reforma laboral del gobierno Petro sobre la licencia de paternidad

VI. Desarrollo

A. Barreras y desafíos

B. Beneficios de la licencia de paternidad para el desarrollo infantil.

C. Políticas publicas

D. Pedagogía

E. Contribuciones a la equidad de genero

VII. Conclusiones

VIII. Bibliografía

IX. Normatividad

V. MARCO TEORICO

La No discriminación, la Equidad y la Igualdad son principios Constitucionales de los que se desprende un marco de acción para reglar todas las actividades que se realizan, sin embargo, al momento de la contratación y la promoción del empleo, estos principios se ven vulnerados. Este fenómeno ha motivado a los legisladores desde hace unos años a trabajar en la inclusión e igualdad. Uno de los ejemplos es la ley 1496 de 2011 *por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y por la que se establecieron mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación*, sin embargo, esta ley es insuficiente para hacer frente a las prácticas discriminatorias, pues hoy por hoy en las empresas todavía se presenta desigualdad salarial hacia la

mujer, teniendo de presente que en Colombia las mujeres ganan un 12% menos que los hombres por la misma labor y un 27% menos de forma general, de conformidad con el Informe Nacional de Empleo y las estadísticas del DANE⁶.

Ahora bien, cuándo se contrarrestan los datos anteriores con estadísticas de la comunidad internacional (otros países suscriptores a los convenios de la OIT) se puede evidenciar que las cifras mencionadas son muy altas y, de llegarse a hacer un análisis profundo de derecho comparado, se podría ver que el legislador no le da un trato tan diferenciado al hombre y a la mujer en cuanto a derechos laborales como sí se lo da el legislador colombiano, eso podría explicar qué los empleadores al momento de contratar no se fijan en quién es la persona más apta sino en quien les saldrá más rentable. Por otro lado, la situación que se presenta en Colombia también se explica por fenómenos sociales, pues fue tradición hasta hace algunas décadas que, las mujeres estaban destinadas a cuidar la casa mientras los hombres eran los que salían a laborar, ese pensamiento quedó arraigado en la cultura popular y, en parte significativa del sistema laboral colombiano, es por eso por lo que movimientos feministas, entre otros movimientos sociales, lo han tildado de patriarcal y machista.

Aunque este es un tema que aún no se ha trabajado por la academia y la doctrina colombiana, en el ámbito latinoamericano se ha venido desarrollando en Chile y en Perú y en el ámbito iberoamericano, España lleva una gran ventaja en el estudio de este fenómeno, influenciado por los movimientos sociales.

⁶ Obtenido de la nota estadística “brecha salarial de género en Colombia 2020”

Uno de los artículos que destacan, en él que se ve desarrollado este tema es en el de la profesora Luz Pacheco Zerga de la Universidad de Piura (*La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social, 2017*), quien en Mayo del año pasado se convirtió en Magistrada del Tribunal Constitucional del Perú.

Mujer y Derechos en Colombia.

La mujer se hace muy importante para esta investigación directa e indirectamente, para poder conocer los efectos que la licencia de paternidad ha tenido en la inclusión femenina en el empleo debemos hacer un recuento en orden cronológico de cómo la mujer colombiana ha adquirido inclusión en los diferentes ámbitos de la vida, algunos de los derechos más importantes de su historia en materia de dignidad, equidad e igualdad, es decir, los derechos que le han permitido una participación activa en la sociedad en general y en el derecho laboral contemporáneo. Aunque también han generado esa discriminación que ha venido aumentando las brechas entre el empleo formal masculino y femenino, y que evidencia también una inequidad en las gratificaciones a las labores en general.

Nos remontamos al año 1922, año en que la mujer casada obtiene el derecho a administrar sus bienes de uso personal, esto por medio de la ley Octava, ley que introdujo un precedente significativo, pues, fue el primer avance legislativo sobre los derechos de la mujer en Colombia. 6 años después se le permitió a la mujer disponer

de los dineros que ella misma hubiera depositado en las cajas de ahorro, esto por medio de la ley 128 de 1928 y fue el primer avance que logró la mujer contra la sociedad patriarcal en la que los hombres ejercían control a las mujeres en materia laboral, económica y familiar.

Otro cambio muy importante se dio con la ley 83 del año 1931 pues hasta ese momento el padre o esposo en caso de que la mujer estuviera casada, era quién recibía directamente el salario de la mujer trabajadora, por lo que para el Derecho Laboral constituye un hito y un momento a celebrar en la historia.

Un año más tarde por medio del decreto 1874 del año 1932 se le reconoció a la mujer el derecho a tener acceso a la educación secundaria, siendo esto un gran avance contra la desigualdad que existía si se compara con los derechos que tenían los hombres de acceder a la educación y que posiblemente nos adelantaba que con una mujer más preparada en términos de formación, capacitación y educación, mayores serían sus oportunidades en el campo laboral y las brechas de la inequidad se empezaban a reducir, aunque esto fuera muy utópico para el momento y el contexto social que se vivía.

Un año más tarde en 1933 por medio del decreto 1972 se le permitió a la mujer el acceso a la educación Universitaria, sin embargo, la sociedad no lo asimiló inmediatamente y fue necesario un largo periodo que incluso duró décadas, pues la mujer para ojos de una sociedad machista tenía su lugar en el hogar y el hecho de que

estudiara era considerado injustamente como una pérdida de tiempo para su labor y compromiso de ser madre de los hijos de su respectivo esposo.

Tres años más tarde y con una sociedad que cada vez más era consciente de la ley dinámica y cambiante, vino la reforma constitucional de 1936 que introdujo un segundo gran momento en cuanto al derecho al trabajo de la mujer, pues ahora las mujeres podrían ocupar puestos públicos algo que hasta ese momento era impensado, después de eso y en cuanto a derechos de la mujer se refiere se presentó un gran receso, pero nadie estaba preparado para lo que venía pues en 1954 y por medio del Acto Legislativo número 3 del Congreso de la Republica se le dio luz a uno de los derechos más sonados en la historia de la lucha feminista, pues el Derecho al Sufragio de la mujer se convirtió en una realidad, ahora, la mujer tenía derecho a elegir y a ser elegida. Este acto legislativo se hizo efectivo el primero de diciembre de 1957 a través de un plebiscito, consolidando una realidad que por muchos años fue injusticia y que de ese momento en adelante es la justa regla.

Años después en 1974 se empezaría a hablar de igualdad jurídica en la Constitución de la época pues el decreto 2820 de 1974 estableció la igualdad jurídica entre los géneros, consagrando en el artículo 43 de la Constitución de 1886 que la mujer y el hombre tienen las mismas oportunidades e iguales derechos, y lo más importante para la investigación, que la mujer NO podrá ser sometida a ninguna clase discriminación, que durante el embarazo y después del parto gozaría de especial protección y asistencia del Estado, y que se apoyaría de forma especial a la mujer cabeza de

familia. Sin embargo, las leyes que apoyaban de una manera especial a la mujer cabeza de familia cómo lo indicó el acuerdo 77 del año 1977 qué garantizó el acceso prioritario de las mujeres cabeza de familia al régimen subsidiado en salud, se hicieron esperar hasta después de la Constitución de 1991 cuando la ley 82 del año 1993 introdujo las normas especiales para apoyar a la mujer cabeza de familia.

Con una nueva Constitución más amplia y garantista se pensaba que las normas se cumplirían de una forma más sistemática, sin embargo, fue necesario que se expidieran decretos y normas para que se le diera fuerza a los motivos que buscaban proteger a la mujer de la sociedad machista, por lo tanto se buscó darles más protagonismo.

Con la ley 581 del año 2000 se dio un gran pasó por medio de la reglamentación a la participación de las mujeres en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, desde ahí las mujeres tendrían un papel fundamental en la implementación y el cumplimiento efectivo de las normas qué se introdujeron a lo largo de las décadas pasadas en el ordenamiento jurídico colombiano, de las normas que fueron mencionadas es quizás de las más importantes, pues las mujeres en sus manos tienen decisiones relevantes, que en trabajo conjunto con movimientos sociales han logrado un cambio, generando oportunidades y cerrando brechas.

Aunque el camino es muy largo aun, se celebra que por leyes cómo la anteriormente mencionada se puedan dar noticias como la de diciembre de 2021 en la que con el nombramiento de la abogada Natalia Ángel Cabo cómo Magistrada la Corte

Constitucional, por primera vez en la historia contó con una mayoría de mujeres en la sala plena de la honorable institución. Natalia Ángel Cabo fue acompañada de las abogadas Paola Meneses Mosquera, Diana Fajardo Rivera, Cristina Pardo Schlesinger y Gloria Stella Ortiz Delgado, quien terminó su periodo el 1 de julio de 2022.

Mujeres cuya tarea es defender y velar por que los derechos constitucionales de todos se cumplan a cabalidad, pues ellas representan a toda una nación, sin embargo, son especiales representantes del género femenino.

Y aunque el efectivo cumplimiento de las motivaciones del legislador para algunas de las anteriores normas todavía está en duda, día a día se trabaja, se debate, se socializa por la inclusión, la no discriminación y la igualdad real de la mujer, para que algún día se pueda celebrar que efectivamente todos nacemos iguales en una sociedad que persigue el ideal de justicia.

El camino de la normatividad internacional hacia la igualdad de oportunidades

En 1975 tuvo lugar la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, organizada por la OIT, conferencia que sirvió para los países suscriptores a los convenios de la OIT conocieran las problemáticas y posibles fuentes de solución de los problemas, asimismo en 1981 se llevó a cabo el convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y en

el año 2000 el convenio sobre la protección a la maternidad, ahí se trató un punto clave en lo que se refiere a la no discriminación, la prohibición del despido a la mujer embarazada, el convenio 183 sobre la protección a la maternidad, el mismo que obliga al empleador a probar la causa justa de despido de la mujer embarazada so pena de que se presuma que el despido es con razón de su embarazo y se declare nulo.

Lo anterior evidencia que existe tanto un movimiento social como un movimiento jurídico de carácter internacional que ha logrado comprometer a los legisladores de los diferentes Estados con el deber de que se consiga la igualdad de oportunidades entre los sexos y que se garantice no solo el acceso al trabajo sino también su permanencia y la capacidad para ascender de los individuos, esto sin vulnerar los derechos de los empresarios.

Este fenómeno en otros ordenamientos jurídicos

En la segunda mitad del siglo XX y en lo que llevamos del Siglo XXI se dio un cambio en la legislación del derecho laboral, pues, en los países latinoamericanos cómo en algunos europeos la legislación laboral cambio de una política prohibitiva a una política positiva, con el fin de que los principios constitucionales básicos como la igualdad de oportunidades, la libertad y la seguridad que exige la dignidad humana se vieran cobijados para la protección de la mujer trabajadora y que se extiendan al hombre aquellos derechos y deberes que le competen como pareja de una mujer trabajadora o como padre de un hijo que no es exclusivo de la mujer.

La necesidad de realizar acciones positivas en lugar de prohibitivas surge para erradicar la discriminación a la mujer en la esfera laboral, lo que se ha cuestionado altamente la doctrina es que ni siquiera la legislación, ni la demanda ordinaria, ni la tutela constitucional pueden generar una sobreprotección que haga que el empleador se plantee no contratar personas protegidas, pues, el empleador antes que contratar personas debe garantizar sus planes y su economía para no desamparar a sus demás trabajadores, el empresario de buena fe ofrece oportunidades, desarrollo social y se sujeta a lo que la normatividad laboral le indique, es por eso que las acciones positivas tratan de eliminar las diferencias, las diferencias entendidas como esos roles que la cultura ha asignado de forma discriminatoria a los géneros, eliminarlas sin que se pretenda que una mujer es igual a un hombre en todo sentido, se tienen que entender las diferencias biológicas, lo que no se puede tocar es la igualdad de oportunidades que pretende no dejar indefensa a la mujer en cualquier etapa de su vida y mucho menos a una mujer embarazada y a su hijo que esté por nacer.

El trabajo se ha convertido en una necesidad para la vida en sociedad, la vida familiar y la vida personal, es por eso por lo que por lo menos en las constituciones occidentales se considera como un derecho fundamental. Siendo la mujer aquella que posee el don de dar vida, en occidente se le ha dado una protección para que siempre cuente con las garantías mínimas, como lo son la salud, el descanso y la estabilidad, es por eso que la licencia de maternidad, ese descanso pre y postnatal está consagrado en todos los países europeos y en la mayoría de las Naciones americanas. En lo que los ordenamientos jurídicos de diferentes países del mundo no coinciden es en uno de los puntos clave de esta investigación, en países desarrollados se evidencia que la

sobre protección a la mujer no está tan marcada por qué de la mano de los derechos brindados a la mujer van los derechos brindados a su pareja, pareja entendida como persona que la acompaña en su vida sentimental y familiar sin importar su género, es por esto que las leyes 2114 y 2141 de 2021 en Colombia dan ese primer acercamiento a la extensión derechos a las parejas de las mujeres, en este caso Colombia réplica lo que ha funcionado en países con ordenamientos jurídicos similares, como lo son España y Chile, pues según los estudios realizados por el Banco Mundial en esos países reducir la discriminación positiva en el campo laboral que tiene la mujer, sin reducir sus derechos y sin ir contra el principio de progresividad en materia laboral sirvió para reducir las estadísticas de desempleo e informalidad laboral y desigualdad salarial de las mujeres en su etapa fértil.

La igualdad en Colombia

Desde el año 1991 Colombia es un Estado social de derecho y uno de sus componentes estructurales es la igualdad, aquella responsabilidad que tiene el Estado para planear y tomar medidas que acerquen y garanticen la igualdad real en cuanto a derechos, tratamiento y oportunidades a sus ciudadanos.

Lo anterior sirve como punto de partida para explicar el mandato de la prohibición a la discriminación. Para los efectos de esta investigación es importante resaltar que la mujer ha sido históricamente discriminada, motivo por el cual la Asamblea Nacional Constituyente le pareció necesario incluirla como sujeto de especial protección en el

artículo 13 del texto constitucional colombiano, dejando por prohibida cualquier conducta que intente discriminar a la mujer por el mero hecho de serlo.

Corresponsabilidad en la protección y cuidado del hijo

En el ámbito laboral es muy importante hablar de la corresponsabilidad que debe tener padre y madre en la crianza, Como lo explica (Monterroza, 2017) se deben introducir cambios desde el legislativo para romper con las estructuras culturales o barreras estructurales que están arraigadas dentro de la sociedad, en el caso de la regulación de las licencias se opta por una normatividad que otorgue mayores posibilidades a los padres con los tiempos del cuidado de sus hijos y crianza especialmente en la primera etapa de sus vidas.

Así entonces lo que pretenden leyes como la 2114 de 2021 es eliminar la barrera cultural que le pone más cargas a la madre en el cuidado de sus hijos por el hecho de tener una licencia más amplia durante las primeras etapas de vida de los menores. Si bien los cambios traídos por la ley no garantizan la debida participación y acompañamiento de los padres ni una corresponsabilidad real en la protección y crianza de los hijos, son un esfuerzo que se debe hacer para poco a poco ir cambiando el imaginario común de qué la crianza es una responsabilidad prevalentemente de la madre.

Igualdad en el acceso al mundo laboral

Aunque aún se está lejos de alcanzar una igualdad real en el ámbito laboral se puede evidenciar que las estadísticas del DANE y el Banco Mundial muestran cada día una brecha menos amplia en la desigualdad por género de la fuerza laboral, sin embargo, esto no sucede así cuando las mujeres están en edad reproductiva Como lo menciona la honorable Corte Constitucional en la sentencia SU-075 de 2018 citando a Arango Thomas, Lora, & otros, (2016) “(...) *Una mujer asalariada en edad reproductiva tiene probabilidades más altas de quedarse desempleada que un hombre trabajador de su misma edad, incluso sin tener hijos o pareja o sin importar el hecho de que viva sola.*”

Lo anterior tiene que ver con cómo los empleadores perciben a las mujeres que están en ese periodo de tiempo y las discriminan por su plan de vida, en 2016 el programa para el desarrollo de la ONU lanzó una advertencia sobre la amplia diferencia entre la licencia de maternidad y la licencia de paternidad y como eso genera la noción de qué una mujer es una madre potencial mientras que el hombre es un candidato que parte con ventaja en un proceso de selección.

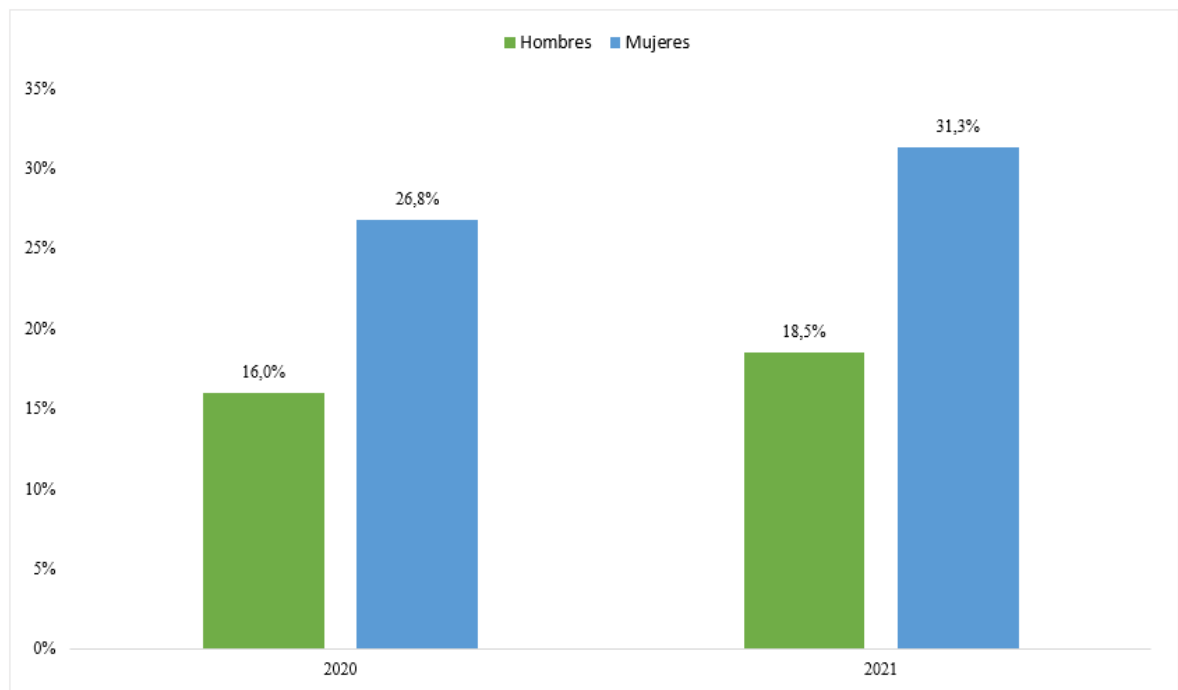


Figura 2. Tasa de desempleo de la población joven según sexo trimestre enero-marzo 2020 – 2021. Fuente: Dane, Geih.

Licencia de paternidad en Colombia

La licencia de paternidad en Colombia surgió hace relativamente poco con la ley María (755) del 23 de julio de 2002, ley con la cual se modificó el artículo 236 del código sustantivo del trabajo. Dicha ley únicamente reconocía la licencia para el esposo o compañero permanente de la madre, por lo que un año después con sentencia de constitucionalidad C-273 de la Honorable Corte Constitucional fue declarado inexecutable el texto y se reconoció el registro civil de nacimiento como único soporte válido para el otorgamiento de la licencia de paternidad sin necesidad de demostrar la existencia de un matrimonio o una unión marital de hecho con efectos civiles

vigentes. Requisito que aún debe ser presentado en los 30 días posteriores al nacimiento del menor para poder acceder al derecho. Inicialmente la ley reconoció cuatro días de licencia remunerada de paternidad en caso de que sólo el padre estuviera cotizando al sistema general de Seguridad Social y en el evento en que ambos padres estuvieran cotizando la licencia para el padre sería de ocho días, una vez más esto generó problemas para la Corte Constitucional y fue declarado inexecutable con la sentencia C-174 de 2009 en donde primó la igualdad y se le reconocieron ocho días hábiles a los padres que hubieran cotizado a Seguridad Social, sin importar las cotizaciones que hubiera realizado la madre en el periodo pre-parto.

Aunque en el 2002 fue la primera vez que se habló de la licencia de paternidad como institución, se debe aclarar que existe un antecedente en la ley 50 de 1990, en el cual la madre podía ceder una semana de su licencia al padre para que tuviera tiempo con su hijo, para ese momento la licencia de maternidad era de 12 semanas. Siendo el primer antecedente en el que se tuvo en cuenta el cumplimiento de los derechos de los niños a el amor y el cuidado de su padre.

Aunque en esta investigación se hace hincapié en los derechos tanto del padre como de la madre no se debe olvidar que la institución de la licencia de paternidad está pensada inicialmente para proteger el interés general del menor, que prevalece sobre los derechos de los demás siguiendo el artículo 44 de la Constitución Política de Colombia, siendo en este un derecho fundamental de los menores el tener una familia y no ser separados de ella, estando la familia, la sociedad y el Estado en el deber de

no desamparar al menor por medio de la creación de políticas públicas, como lo es la institución de la licencia de paternidad.

Otra gran figura que el legislador consiguió proteger con la licencia de paternidad fue la familia como núcleo esencial de la sociedad traída por el artículo 42 de la Carta Política colombiana, en el que se menciona que las familias deben estar acompañadas de la igualdad en los deberes y los derechos entre las parejas, con una obligación de progeneración responsable para que el derecho fundamental a la dignidad humana de las próximas generaciones siempre esté garantizado.

Los motivos que crearon y fundamentaron la ley 755 de 2002 se mantienen y se pueden observar en la ley 2114 de 2021, siendo la última norma que reglamentó la licencia de paternidad y que la fijó en dos semanas que incluyen domingos y festivos, y que también contempla la posibilidad de un incremento de una semana cada que se disminuya la tasa de desempleo estructural en un punto porcentual, siendo cinco semanas el máximo establecido.

Licencia parental compartida en Colombia

La licencia parental compartida se ve por primera vez en el ordenamiento jurídico colombiano a partir de la ley 50 de 1990, para ese momento se tenía que de las doce semanas de maternidad con las que contaba la madre se podía ceder una al esposo o compañero permanente para que le acompañara en el parto y en la primera semana de paternidad, sin embargo, en 2011 con la ley 1468 se suprimió esa posibilidad,

pues ahí a la madre se le extendió su licencia a 14 semanas y se crearía la licencia de paternidad de ocho días hábiles remunerados. En este sentido desde 2011 esta figura no existía el ordenamiento jurídico colombiano hasta que fue introducida por la ley 2114 de 2021 trayendo de nuevo la posibilidad de que la madre por voluntad propia ceda parte del tiempo de su licencia al padre, siguiendo las reglas que legislador prevé.

La duración de la figura corresponde únicamente a las últimas seis semanas de las 18 que tiene como derecho la madre, es decir, en todo caso es obligatorio que la madre tome las primeras 12 semanas, siendo seis semanas el máximo a ceder por la madre según el numeral segundo del párrafo cuatro del artículo dos de la ley. Esto sin interferir con las dos semanas que el padre tendrá como licencia de paternidad también introducidas por la ley 2114, por lo tanto en el caso en que la madre le ceda a su pareja seis semanas llegará a un total de ocho semanas que serán para estar con su hijo y vivir la corresponsabilidad.

La ley contempla una excepción en el caso que la madre tenga alguna enfermedad post parto debidamente certificada por su médico tratante, que se pueda tomar de forma simultánea la licencia parental compartida y no tener que esperar hasta las últimas seis semanas de licencia de maternidad.

La licencia parental compartida divide opiniones, resulta problemático para algunos, pues consideran que resulta contradictorio en cuanto a la equidad de género. La profesora Diana Colorado, de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Colombia, que además es doctora en Derecho y

especialista en Derecho Laboral y Relaciones Industriales, afirma que los cambios que plantea el legislador se quedan únicamente en el papel, y aunque la ley tiene todas las intenciones positivas borra lo que la mujer ya había logrado, dado que para que el hombre pueda tener mayor disfrute de su paternidad la mujer debe sacrificar algunas semanas y no necesariamente la actividad que desempeña el padre será en el cuidado y la crianza del niño, por lo tanto considera que el hombre siempre saldrá ganando y en cambio la mujer perdiendo el tiempo de su licencia, cosa que es significativamente negativa en una sociedad y un escenario tan patriarcal como el colombiano. (Colorado, 2021)

Una de las medidas que el legislador creó para tratar de evitar que la decisión de entrar a licencia parental compartida sea unilateral o esté viciada de presiones y no sea de la voluntad compartida, fue la de excluir a los padres que en los cinco años anteriores al nacimiento de su hijo hubieran sido condenados por delitos contra la libertad e integridad sexual o en los últimos dos años por violencia intrafamiliar, así mismo como por el delito de inasistencia alimentaria.

Otro problema con el que carga la licencia parental compartida lo evidencia el ex representante a la cámara por el partido cambio radical y ponente de la ley 2114 de 2021, José Daniel López, y consiste en que en el año 2021 solamente 29 parejas accedieron a este beneficio, siendo una proporción estadística muy pequeña. En su

opinión hace falta pedagogía, publicidad y divulgación para que llegue a las nuevas familias que quieren compartir una crianza responsable.⁷ (López, 2022)

Licencia parental flexible de tiempo parcial como nueva figura

Diferente a las dos figuras anteriores está la licencia parental flexible de tiempo parcial, introducida por la ley 2114 de 2022, con el fin de darle opciones a los padres de acomodar su tiempo de crianza. La figura consiste en darle la oportunidad a la madre y al padre de poder cambiar su periodo de licencia por un periodo de trabajo de medio tiempo que equivalga al doble del tiempo correspondiente al periodo de licencia, es decir, si se quiere intercambiar cuatro semanas de licencia de maternidad o paternidad por ocho semanas de periodo de trabajo a medio tiempo se puede hacer. Por supuesto para la ley también aplican diferentes condiciones, los padres pueden usar esa figura desde la primera semana de su licencia, mientras que las madres no podrán hacer uso de la figura si no hasta la semana 13 de su licencia. En el caso en el que ambos padres opten por la licencia parental compartida, el hombre también podrá disponer del tiempo que la mujer le ceda para utilizarlo como licencia parental flexible a tiempo parcial, es decir, no son figuras excluyentes.

Licencia de paternidad en otros países miembros de la OCDE

⁷ Problema evidenciado por el ex representante José Daniel López en una entrevista para el canal de YouTube de la revista Semana. El ex representante no compartió cómo fue obtenida esa información.

La OIT en 2014 definió la licencia de paternidad como el periodo breve que se le concede al padre inmediatamente después del nacimiento para atender a su recién nacido y a la madre, explicando que surgió de la necesidad de propiciar una igualdad entre los progenitores y darle un nuevo significado a la paternidad, al cuidado mutuo y al trabajo doméstico no remunerado.

El origen de este derecho para la OIT fue la recomendación 165 de 1981, más específicamente el numeral 22, en el que contempla un periodo inmediatamente posterior al de la licencia de maternidad donde el padre debería tener la oportunidad y posibilidad de obtener una licencia sin consecuencias en su ámbito laboral, manteniendo el empleo y gozando de los derechos que derivan del mismo. En dicha recomendación se dejó a voluntad de cada Estado sobre cómo se debería legislar hacia este derecho. Sin embargo, en algunos Estados se tiene registro de permisos para el progenitor anteriores al 81, cómo es el caso de Suecia, el primer país en el que estableció una licencia de paternidad, fue en el año 1974 en el que se transformó una licencia de maternidad de seis meses a una licencia de tres meses para el hombre y tres meses para la mujer con la posibilidad de que pudiera ser cedido por el padre, así la madre podía disfrutar sus seis meses, pero en ningún caso la madre podía ceder sus tres meses al padre, o si se lee estrictamente no podía ceder ningún tiempo, siendo también un antecedente para el modelo de la licencia parental compartida.

Suecia además de ser el pionero de la licencia de paternidad sirve como ejemplo para los demás Estados sobre la correcta implementación de un modelo de paternidad

exitoso, pues la licencia de paternidad fue ascendiendo con el tiempo hasta llegar a los 16 meses que se tienen en la actualidad, un sistema que entre otras cosas le ha permitido ser uno de los países con la menor brecha de discriminación por género según el foro económico mundial, siendo el país escandinavo un referente en la equidad de género, la corresponsabilidad en la crianza y el precursor de licencia paterno-maternal.

Al ejemplo de Suecia siguieron sus países vecinos Noruega y Dinamarca, posteriormente Islandia, Francia y España donde se empezó a ver la licencia de paternidad con contados días, en Francia se le dio 11 días al padre, en España se le dio permiso de 10 a 18 días al padre y posteriormente la corriente fue llegando a Latinoamérica donde el primer antecedente es Colombia en el 2002, seguido de Cuba en el 2003, el modelo venezolano en 2007 y por último Brasil, Ecuador y Chile en el 2009. No fue sino hasta el año 2012 en el que se promulgo la figura de la paternidad responsable en México.

Contexto internacional licencia parental compartida

Aunque las políticas relacionadas con las licencias son determinadas por las diferentes culturas, movimientos sociales y sistemas jurídicos de cada Estado, hay un denominador común en la comunidad internacional y es el interés por contribuir a la igualdad de género y a la relación trabajo-familia, lo que ha generado que se avance

en la construcción de la figura de la licencia parental compartida en varios ordenamientos.

El caso de éxito más renombrado es el modelo nórdico un modelo que a diferencia de los americanos es compartido de forma obligatoria, estableciendo el periodo específico que debe ser utilizado por el padre o la madre y que en su defecto se pierde, en contraste con el modelo canadiense llamado “Employment insurance” que le da la facilidad a los padres de que ellos regulen su periodo de licencia a partir del nacimiento de su hijo.

Proyecto reforma laboral del gobierno Petro sobre la licencia de paternidad

Aunque apenas en agosto del 2021 se introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano la última ley que modificó la licencia de paternidad, en el borrador del proyecto de reforma laboral presentado por el ministerio del trabajo del gobierno de Gustavo Petro se contempla un nuevo aumento a la licencia de paternidad. modificando el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, pues ahora se contempla que la licencia de paternidad va a aumentar progresivamente hasta llegar a las 12 semanas para el año 2025, siendo así el aumento se distribuirá de la siguiente manera; serán cinco semanas a partir de que se apruebe la ley, posteriormente en el 2024 se añadirán tres semanas para un total de ocho y para el 2025 se añadirán las cuatro restantes para llegar a las doce semanas, manteniendo las

características que actualmente tiene la licencia de paternidad, como lo son que opera para hijos nacidos del cónyuge o compañero permanente tanto como para los padres adoptantes y que su único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada es el registro civil de nacimientos que se deberá presentar a la EPS a más tardar dentro de los treinta días siguientes al nacimiento.

Siendo responsable con la investigación se debe dejar claro que lo anterior es un proyecto de reforma y que hasta la fecha no se ha debatido en las comisiones correspondientes dentro del congreso de la República.

VI. DESARROLLO

A: Barreras y desafíos.

Aunque la licencia de paternidad se entienda como una iniciativa para garantizar derechos fundamentales de los padres y de los menores, existen barreras y desafíos que deben enfrentar los padres para hacer un efectivo uso de ella, uno de ellos puede ser la falta de publicidad y ese se puede solucionar promoviendo la educación y difundiendo los beneficios que trae la licencia de paternidad tanto para los padres, para los niños y en general para las familias. Los medios óptimos para solucionar ese problema pueden ser las campañas publicitarias y charlas informativas en las empresas y organizaciones, para lo anterior se requiere un trabajo conjunto en el que cada sujeto asuma su rol, trabajo que se dificulta si en las leyes no se contemplan obligaciones o incentivos.

Otra barrera con la que nos encontramos es la informalidad laboral y es que se debe garantizar que la licencia de paternidad sea para todos los padres independientemente de su tipo de contrato laboral o el tipo de vinculación que tengan con un empleo.

Sin embargo, a los obstáculos se puede llegar tanto por factores individuales como estructurales y culturales por eso su identificación a lo largo de este capítulo es esencial para posteriormente poder proponer soluciones que brinden efectividad y equidad.

El obstáculo más grande con el que se puede encontrar el uso efectivo y equitativa la licencia paternidad en Colombia es con una fuerte cultura machista que relaciona el concepto del cuidado de los hijos exclusivamente con las mujeres y el trabajo remunerado exclusivamente con los hombres, generando una estigmatización hacia los hombres que disfrutan de su licencia de paternidad y la falsa creencia de que el lugar de las mujeres es el hogar. Lo anterior sumado a la cultura laboral colombiana que es intensa y exigente, pues los padres pueden sentir que acceder a sus derechos los va a afectar negativamente en su carrera y en la relación con sus jefes o colegas, pues algunos empleadores se preocupan más por los impactos en la operación de su negocio, o la productividad que por la humanidad y dignidad de sus trabajadores, no prestando las empresas y sus canales de comunicación para y con los empleados para dar información sobre el acceso a licencia, como solicitarla y los beneficios que tiene ella para el crecimiento como persona del empleado y por ende de la empresa.

B: Beneficios de la licencia de paternidad para el desarrollo infantil.

La licencia de paternidad ante un estudio simple se ha visto como una figura que exclusivamente beneficia a los padres, sin embargo, es mucho más que eso y tiene un impacto muy fuerte en el desarrollo de la primera infancia, pues precisamente está pensada para cuidar y pasar tiempo con los hijos recién nacidos o adoptados, es por eso que a lo largo de este capítulo voy a exponer los beneficios que tiene la licencia de paternidad sobre el desarrollo infantil y voy a traer ejemplos para sustentarlo.

La ciencia médica, la sociología y los análisis de conducta han permitido sustentar argumentos a favor de la extensión de la licencia de paternidad que desde el campo del derecho no se pueden explicar. Por medio de un estudio de los autores Nepomnyaschy & Waldfogel de la Universidad de Columbia, se pudo evidenciar que los beneficios de la licencia de paternidad no solamente se podían observar durante los primeros años de vida del menor, también durante su adolescencia y adultez, probando que influyen en una mejor salud mental y física, además, se demostró que los padres tendieron a ser más involucrados a largo plazo en la vida de sus hijos, lo que se tradujo en mejor comunicación psicosocial, mejores calificaciones académicas y menos déficits en el comportamiento (Nepomnyaschy & Waldfogel, 2007).

Otro estudio más reciente indica que tomar la licencia de paternidad puede tener un impacto sorprendentemente positivo en el desarrollo cognitivo del menor, ya que los primeros años de vida son críticos para este desarrollo, esto debido a que el padre le

proporciona tiempo adicional a la interacción con su hijo y fomenta la curiosidad y la capacidad de aprendizaje. El estudio se realizó en Suecia y arrojó como resultado que los niños cuyos padres tomaron la licencia de paternidad obtuvieron las puntuaciones más altas en las pruebas de coeficiente intelectual una vez cumplieron los 18 años en comparación con aquellos niños cuyos padres no tomaron o tuvieron licencia de paternidad (Mörelus et al., 2016).

Aunque los anteriores estudios analizaron la licencia de paternidad, no tuvieron en cuenta su prolongación, sin embargo, un estudio realizado por la Universidad de Yale permitió asociar un vínculo afectivo más fuerte entre el padre y el hijo con el disfrute de una licencia de paternidad prolongada, es decir, de cuatro semanas o más. (Berger et al., 2005).

Es por los motivos expuestos anteriormente por lo que conviene de sobremanera insistir en que en una sociedad como la colombiana, es cada vez más importante la institución de la licencia de paternidad y su progresiva extensión, y en que las normas que están siguiendo una corriente internacional y que pretenden aumentar su duración son completamente necesarias para eliminar barreras culturales que amenazan principios constitucionales como la igualdad, la equidad y la no discriminación.

C: Políticas públicas

Como vimos anteriormente el uso efectivo y equitativo la licencia de paternidad no se da en el escenario Colombiano, y por lo tanto no genera uno de sus efectos más deseados, la inclusión femenina en el ámbito laboral. Es por eso que desde la publicación de esta investigación se podrían proponer algunas políticas públicas que ayuden a promover el uso efectivo de la institución.

Para comenzar lo que considero más importante. Se debe facilitar el proceso de solicitud de la licencia de paternidad, pues existen pasos que se podría simplificar para agilizar los trámites necesarios y se pueda acceder a ella de manera más fácil y rápida, sin embargo, el problema fundamental en este campo es la educación, por lo que no serviría de nada si no se acompaña de campañas de concientización, que no solamente vayan dirigidas a los padres sino también a las madres, a los empleadores y a los diferentes agentes de la relación laboral, para que así se promueva la importancia del uso efectivo de la licencia de paternidad y todos los beneficios que eso tiene para el trabajador y su motivación, como para el menor y la generación venidera.

Un modelo que todavía veo muy alejado de la realidad colombiana pero que fue probado en los países nórdicos y se demostró su efectividad es el del ofrecimiento de incentivos a los padres que hagan efectiva su licencia de paternidad. Con la cooperación del empleador y del Estado, repartir bonificaciones económicas o días adicionales de vacaciones para motivar a los padres a tomar el tiempo necesario para estar con sus hijos.

Y por último, aunque suponga una nueva reforma laboral y la colaboración del poder legislativo, ampliar la duración de la licencia de paternidad a cinco semanas de manera inmediata, sin esperar el plazo que se fijó en la ley 2114 de 2021. Todo lo anterior con el fin de reducir la carga que tradicionalmente ha recaído sobre la mujer en cuanto a la responsabilidad familiar y que desde ahí se promueva el derecho constitucional a la igualdad de género. Desde el hogar hasta el sitio de trabajo.

D: Pedagogía

En el capítulo anterior se abordó la idea de qué el problema fundamental que tenía la institución de la licencia de paternidad era la falta de educación de la sociedad al no conocer sus derechos y la falta de publicidad que de por sí tienen los derechos de los trabajadores. A continuación traeré unas propuestas con las que considero que se puede hacer pedagogía para eliminar una de las barreras hacia el uso efectivo de la licencia de paternidad.

Lo primero es definir la pedagogía como aquel enfoque educativo que pretende enseñar y promover la conciencia y el conocimiento sobre temas relevantes de diversas áreas del conocimiento como lo es la que nos concierne en esta investigación. Lo segundo es indicar que este capítulo se dividirá en dos, la primera parte es la pedagogía que se hace en valores y derechos y que se puede iniciar a través de la educación escolar y la segunda es la pedagogía que se hace sobre la licencia de paternidad como derecho laboral que va en cooperación con las empresas.

Comenzando desde una etapa temprana se debe crear un currículo que incluya la educación en valores y en derechos con metodologías adaptadas a las diferentes edades y contextos, que fomente la participación de los estudiantes por medio de la toma de decisiones y la resolución de conflictos, para que así aprendan a hacer valer sus derechos propios como también respetar los derechos de los demás, todo esto acompañado de debates, charlas y reproducción de películas en las que los derechos se puedan evidenciar. La creación de espacios de diálogo y reflexión en los que puedan expresar sus opiniones libremente sin sentirse presionados y cuando lleguen a la adultez sean personas totalmente conscientes y responsables.

Una vez se inicia la vida laboral se debe entender que el empleado ya es un adulto formado en valores y derechos, y es aquí donde se requiere la participación activa de las empresas, pues deben ser sensibilizadas por la sociedad acerca de la importancia de promover la licencia de paternidad por medio de campañas en las que se enumeran los beneficios que obtienen los padres que acceden a cuidar a sus hijos recién nacidos. Beneficios que en esta investigación han sido mencionados anteriormente. Es importante mencionar que a las empresas no se les pide algo que no hayan hecho anteriormente, las mismas capacitaciones que utilizan para enseñarles a sus empleados sobre la disciplina, la conducta y la ética se pueden aprovechar para revisar la responsabilidades y los beneficios de solicitar la licencia de paternidad, asimismo por medio de difusión de información como puede ser una cartelera o una publicación en su página web o Instagram, se explique de forma clara y precisa los derechos que tienen los padres y sus familias en cuanto a la licencia de paternidad. Todo lo anterior

lo debe entender la empresa como un trabajo social y un factor motivacional para que sus empleados tengan mejores resultados en el trabajo, y a la vez permitan que la cultura y educación de la sociedad de pasos de gigante hacia el efectivo goce de principios que se están persiguiendo hace décadas como la igualdad, la equidad y la verdadera inclusión de la mujer en el trabajo.

E: Contribuciones a la equidad de genero

La equidad de género no solamente se analiza en una relación laboral sino también en la relación trabajo-vida familiar, dónde ha quedado demostrado que el aumento de la licencia de paternidad contribuye en gran medida a la equidad de género⁸. El hecho de fomentar la participación activa de los padres en el cuidado de los hijos desde los primeros días de la vida redistribuye equitativamente las tareas en el hogar y las responsabilidades de crianza entre hombres y mujeres, rompiendo estereotipos arraigados culturalmente. Partiendo de lo anterior dedicar más tiempo a la familia fortalece los lazos familiares lo que se entiende también como mayor bienestar y calidad de vida de todos los miembros de la familia y lo que representa a la vez mejor rendimiento en el trabajo y menos preocupaciones para una mujer que tiene menos cargas en el hogar. Otro de los problemas a los que se enfrenta la mujer en el ámbito laboral es el temor a represalias o a la discriminación que le genera disfrutar de la

⁸ Concluido del estudio publicado por el periódico del matrimonio y la familia para Noruega, basado en la investigación de Dahl, G. B., y Moretti, E. Sobre el impacto de las nuevas legislaciones en las licencias a los padres.

licencia de maternidad, discriminación que en ocasiones ha llevado a aumentar la brecha salarial y la desigualdad en las oportunidades laborales, al extender la licencia de paternidad a una licencia adecuada en duración se pretende crear un ambiente más equitativo donde ni los hombres ni las mujeres sientan temor o crean que están abusando por disfrutar de sus derechos. Enviando un mensaje fuerte y claro en el que la crianza de los hijos es una corresponsabilidad de los hombres y las mujeres y de paso eliminando sesgos inclusive en las etapas de contratación y promoción del empleo.

VII. CONCLUSIONES

A pesar de que en el ordenamiento jurídico colombiano se introduzcan instituciones pensadas en la corresponsabilidad del cuidado del menor y en el bienestar de ambos padres, el uso efectivo de sus derechos sigue siendo un desafío, pues todavía hay amplias barreras que se deben atacar desde las bases, empezando por lo cultural, pues hay que involucrar más a los padres en la crianza de los hijos sin que esto sea visto como algo raro, objetivo que se puede conseguir por medio de la implementación de leyes que extiendan el periodo la licencia de paternidad y contemplen políticas públicas para sus efectivos cumplimientos.

Como herramientas la concienciación y la educación de la sociedad son necesarias y fundamentales para promover el uso equitativo de la licencia de paternidad y que se termine, en teoría, la estigmatización que existe sobre los padres responsables, esto se puede lograr por medio de una cooperación entre los diferentes actores

involucrados, pues no hay que dejar a las empresas solas, ni pensar que son las únicas responsables de la implementación de la licencia de paternidad, aunque jueguen un papel muy importante en su promoción, es necesario también involucrar al Estado y al pueblo para que se adopten medidas en las que se fomente la igualdad y la equidad de género. Combatir un problema con un enfoque integral que reúna el gobierno, las empresas, los representantes de los trabajadores y las distintas organizaciones que les concierne el tema, como ya se ha hecho en otros ordenamientos jurídicos, de igual o distinta familia jurídica, pero que han probado su efectividad y los beneficios que brindan a las familias y la estabilidad de sus trabajadores. Estados con los que Colombia se mide en la OCDE y que debe tender a replicar.

VIII. BIBLIOGRAFIA

Smith, E. (2022). Avances en los derechos laborales de las mujeres gracias a los movimientos feministas: Un estudio de caso. *Journal of Gender Studies*.

Banco de la República de Colombia. (2016). Desarrollo de un modelo de equilibrio general dinámico estocástico para la economía colombiana (Tesis de maestría).

Repositorio Institucional Banco de la República, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/10091>

World Bank. (2015). *World Development Report 2015: Mind, society, and behavior*.

Recuperado de: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/20741>

Comisión Europea. (2019). Women and men in leadership positions in the European Union 2019. Recuperado de: <https://ec.europa.eu/info/publications/women-and-men-leadership-positions-european-union-2019>

Departamento Nacional de Planeación (2020). Informe de seguimiento a la política pública de igualdad de género y no discriminación de las mujeres. Recuperado de: <http://www.dnp.gov.co/Programas/Desarrollo-Social/Genero-y-Desarrollo/Documents/Informe%20de%20Seguimiento%20a%20la%20Politica%20Publica%20de%20Igualdad%20de%20Genero%20y%20No%20Discriminacion%20de%20las%20Mujeres%202020.pdf>

McKinsey & Company. (2019). Women in the workplace 2019. Recuperado de: <https://womenintheworkplace.com/>

Organización Internacional del Trabajo (2019). Maternity and paternity at work: Law and practice across the world. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_710230.pdf

Ledo, S. (2019). Las mujeres tienen más dificultades para ser contratadas que los hombres. 2da edición. Madrid. Recuperado de:

<https://www.elperiodico.com/es/economia/20190306/las-mujeres-tienen-menos-posibilidades-de-que-las-llamen-para-un-trabajo-que-los-hombres-7339763>

Cortina, C. González, MJ. Rodríguez, J, (2019) ¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas? Universidad Pompeu Fabra, Barcelona. Recuperado de: <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/-/mujeres-opportunidades-contratadas>

Pacheco Zerga, L. (2017) La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. Universidad de Piura, Perú. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100008

González Velosa, C. (2018). No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>

International Labour Organization. (2013). Maternity and paternity at work: Law and practice across the world. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242615.pdf

United Nations Development Programme. (2019). Paternity leave: Why we need it for a gender-equal world. Recuperado de: <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Gender%20Practices%20%20Engaging%20Men%20and%20Boys/Paternity%20Leave%20Why%20We%20Need%20It%20for%20a%20Gender-Equal%20World.pdf>

World Health Organization. (2018). Fathers matter: Involving fathers in care and nurturing of young children. Recuperado de: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/276997/9789241514417-eng.pdf?ua=1>

Avellar, S., & Smock, P. J. (2015). The economic consequences of the gender revolution: The importance of within-household bargaining. *Annual Review of Sociology*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112253>

Huerta, M. C. et al (2019). Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from four OECD countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 225. OECD Publishing. Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>

Boushey, H. (2016). *Finding Time: The Economics of Work-Life Conflict*. Harvard University Press. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=gToADAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=The+Economics+of+Work-Life+Conflict.&ots=lcPsEaha36&sig=iL7AgLBXmumhFjHNKVQ33wv-Ngo#v=onepage&q=The%20Economics%20of%20Work-Life%20Conflict.&f=false>

Berger, L. M. et al (2005). Maternity leave, early maternal employment and child health and development in the US. *The Economic Journal*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/j.0013-0133.2005.00978.x>

Dahl, G. B., Moretti, E. (2008). Parental Leave: The Impact of Recent Legislation on Parents' Leave-Taking. *Journal of Marriage and Family*, 70(2), 319-332.

Departamento de Trabajo de Estados Unidos. (2016). *Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States*. Washington, D.C. Recuperado de: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/paid-parental-leave_5jrqqvqqb4vb-en

Mörelus, E. et al (2016). Work-family conflict and well-being among Swedish fathers: A longitudinal study. *Journal of Family Issues*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0192513X13514402>

Nepomnyaschy, L., & Waldfogel, J. (2007). Paternity leave and fathers' involvement with their young children: Evidence from the American ECLS-B. *Community, Work & Family*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/13668800701513959>

IX. NORMATIVIDAD

- Ley 8a. de 1922. por la cual se adiciona el Código Civil.. Febrero 18 de 1922. DO. N18130. Colombia.
- Ley 83 de 1931. Sobre sindicatos. junio 23 de 1931. DO. N21735. Colombia.
- Decreto 1874 del año 1932. autorizó a los colegios femeninos la posibilidad de otorgar el diploma de bachiller. mayo 17 de 1932. DO. N22000. Colombia.
- Decreto 1972 del año 1933. Por el cual se modifican los Decretos números 1487 de 1932 y 227 de 1933 (enseñanza secundaria y normalista). diciembre 01 de 1933. DO. N22460. Colombia.
- Reforma Constitucional de 1936. Constitución de Colombia. agosto 05 de 1936 Gaceta Constitucional N23263.
- Acto Legislativo #3 de 1954: Congreso de Colombia. Reformatorio de la Constitución Nacional. agosto 25 de 1954. DO. N28649. Colombia.
- Decreto 2820 del año 1974. Por el cual se otorgan iguales derechos y obligaciones a las mujeres y a los varones.. Diciembre 20 de 1974. DO N34249. Colombia.
- Artículo 43 de la C.N. (1886). agosto 05 de 1886.

- Ley 82 del año 1993. "Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia". noviembre 03 de 1993. DO. N.41101. Colombia.
- Ley 731 de 2002. Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales. enero 14 de 2002. Colombia.
- Ley 2114 de 2021. "Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículos 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones". Julio 29 de 2021. Colombia.
- Ley 2141 de 2021. "Por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST, con el fin de establecer el fuero de paternidad". Agosto 10 de 2021. Colombia.
- Ley 1496 de 2011. "Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones". Diciembre 29 de 2011. DO. N48297 Colombia
- Ley 755 de 2002. Por la cual se modifica el párrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María. Julio 23 de 2002. DO. 44878. Colombia
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). Convenio 183, Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 15 de junio de 2000.
- Constitución Política de Colombia. (1991). 4 de julio de 1991. DO N36438.
- Código Sustantivo del Trabajo (1995). 1 de mayo de 1995. DO N41418.