

# EL CUIDADO COMPARTIDO: HACIA UNA PROPUESTA DE PARENTALIDAD

*"No se trata de promover solamente una mayor oferta de cuidado –de por sí indispensable–, sino de universalizar la responsabilidad, la obligación, la tarea y los recursos necesarios para el cuidado. Será la única forma de que trascienda los compromisos inmediatos y se inserte como un derecho humano fundamental: el derecho a ser cuidado, a cuidar y a cuidarse"*

(Pauzani L., 2010: 87).

- Cuando hablamos de parentalidad, o de responsabilidades parentales, nos referimos a las capacidades prácticas y funciones propias de las madres y los padres para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas y otras personas dependientes. (Barudy y Dantagnan, 2005).
- Las licencias parentales responden a la necesidad de implementar medidas laborales de conciliación con corresponsabilidad social que permitan reducir la discriminación en el mercado laboral debido a un desequilibrio de género de las responsabilidades familiares y reconocer el cuidado como un derecho garantizado por el Estado.
- Tanto en la Recomendación N° 191 –que acompaña al Convenio N° 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad– y en la Recomendación N° 165 (adoptada en 1981) –que acompaña al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares N° 156– se sostiene que tras la licencia de maternidad la madre o el padre deberían poder disfrutar de un periodo de licencia parental sin perder el empleo y conservando los derechos que se derivan de él.

## ¿DONDE ESTAMOS en la región de America Latina y El Caribe?

1

**El Marco normativo actual tiene fuertes sesgos de género y fortalece la concepción tradicional de mujeres cuidadoras y varones "trabajadores ideales".**

**Licencias de maternidad**  
12 -13 semanas promedio

**VS**

**Licencias de paternidad**  
2- 5 días promedio

(Sólo en Venezuela el permiso es de 14, y en Ecuador de 10)

2  
**Sólo la población asalariada formal se beneficia de las medidas de conciliación vigentes en la normativa laboral.**

El 50% de las y los trabajadores de la región del sector informal quedan sin cobertura: el 47,8% de los hombres y al 53,7% de las mujeres.

Sólo 4 de cada 10 mujeres que trabajan de manera remunerada están cubiertas por las medidas de protección de la maternidad y apoyo a las y los trabajadores/as con responsabilidades familiares de la normativa laboral.

3

**Los estados apenas han desarrollado otras medidas de conciliación de responsabilidades familiares y laborales, aparte de las licencias de maternidad y paternidad.**

- **Licencias de parentalidad:** Sólo Chile y Cuba proveen licencias parentales que garantizan el derecho de ambos padres a cuidar de su hija o hijo recién nacido, posteriormente a la licencia de maternidad.

- **Sala cuna y jardín infantil:** Más del 50% de los niños y niñas de América Latina y el Caribe no asisten a sala cuna o jardín infantil.

✧ En Colombia, del total de niños/as, el 52,2% permanece con su madre o padre en su casa, el 34,6% asiste a un hogar comunitario, el 8,6% permanece al cuidado de algún familiar mayor de edad y el 1,7% asiste con su padre o madre al trabajo.

✧ En México, el 84% de los niños y niñas menores de edad se encuentran a cargo de sus madres, el 9% de otro familiar y sólo el 2% asiste a una guardería pública o privada.

4  
**Las licencias de maternidad son más cortas de lo que establecen los convenios internacionales.**

En la mayoría de los países de la región (el 73,3%) su extensión se encuentra por debajo del límite mínimo de 14 semanas establecidos por el C183 de la OIT, y sólo tres (el 10%) establecen la extensión de la licencia a 18 semanas, tal cual se estipula en la Recomendación 191.

| Duración de la licencia de maternidad          |                       | Países de América Latina y el Caribe |            |  |
|--|-----------------------|--------------------------------------|------------|--|
| OIT  | Semanas               | Total                                | Porcentaje | Países   |
| Recomendación Nro. 191                         | 18                    | 3                                    | 10%        | Chile, Cuba y Venezuela  |
| Convenio Nro. 183                              | Entre 14 y 17 semanas | 5                                    | 16,7%      | Belice, Brasil, Colombia, Costa Rica y Panamá  |
| No cumplen con convenios / recomendaciones OIT | 12 y 13               | 21                                   | 70%        | Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Bolivia, Dominica, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Guyana, Haití, Jamaica, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana, Santa Lucía, Trinidad y Tobago, y Uruguay |
|  | < 12                  | 1                                    | 3,3%       | Honduras   |
|  |                       | 30                                   | 100%       |  |

5

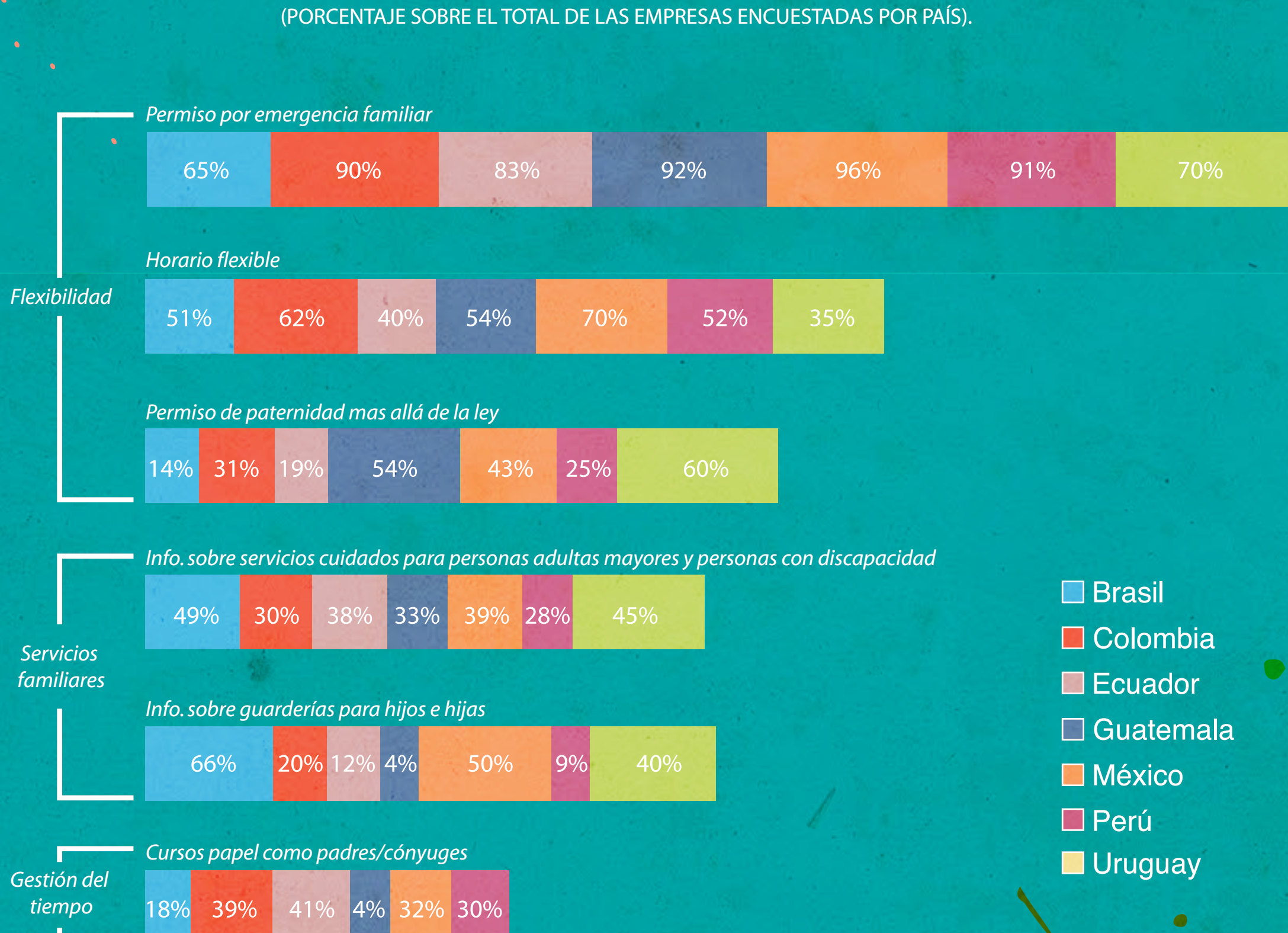
**Las medidas de conciliación de las empresas son incipientes:**

✧ Son más comunes en sectores que requieren un alto nivel de conocimiento, como una forma de atraer a los mejores talentos.

✧ Son percibidas como beneficios adicionales relacionados con la calidad de vida de los trabajadores (en especial, de las trabajadoras), pero no hay discernimiento sobre su utilidad para la empresa. No son vistas como una inversión sino como un costo.

✧ No constituyen una demanda prioritaria por parte de las trabajadoras y los trabajadores, pues aún no se considera que la resolución de los problemas de conciliación deben involucrar al ámbito productivo.

LAS PRINCIPALES MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ADOPTADAS POR LAS EMPRESAS QUE INCENTIVAN LA PARTICIPACIÓN DE LOS HOMBRES EN EL CUIDADO (PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS POR PAÍS).



## ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE IMPLEMENTAR ESTE TIPO DE MEDIDAS?

- 1 Mejoran la calidad de los cuidados y fortalecen el vínculo filial entre el padre y sus hijos e hijas.
- 2 Ayudan a construir un modelo alternativo de maternidad y paternidad, dando un nuevo significado al papel de los padres dentro de la familia como personas afectivas, interesadas y capaces de asumir responsabilidades familiares.
- 3 Promueven la equidad de género: impulsan la incorporación de las mujeres al mercado laboral y fomentan la transformación cultural del mercado laboral hasta ahora estructurado en torno a un hombre sin responsabilidades domésticas con su familia o con su vida personal.
- 4 Maximizan el retorno de la inversión que la sociedad hizo en la educación de las mujeres y, en consecuencia, se disminuye el riesgo de vulnerabilidad femenina y familiar.

## ¿CÓMO DEBEN SER LOS PERMISOS PARENTALES?

Los permisos parentales, concebidos como derecho ciudadano, deben ser:

- 1 **Intransferibles:** para que padres y madres puedan hacer uso exclusivo de los permisos. En la Unión Europea sólo dos países –Suecia e Islandia– contemplan desde un criterio igualitario la intransferibilidad de los permisos para las madres y los padres.
- 2 **Pagados a una tasa de reemplazo del salario cercana al 100%:** los hombres utilizan más este beneficio cuanto mayor es el ratio de reemplazo. En los Países Bajos las tasas de esa utilización fueron casi dos veces más altas en el sector público (49%), donde dicha licencia se remunera a una tasa superior (75%) a la de otros sectores (25%).
- 3 **De duración no excesiva y fraccionada en el tiempo:** así no representen un obstáculo en la reincorporación al puesto de trabajo. En Noruega la licencia parental, que corresponde a 15 semanas remuneradas por cada progenitor, puede tomarse a tiempo completo o parcial. A partir de 1994 se ofreció a los padres biológicos o adoptivos la opción de una "cuenta temporal", es decir, trabajar a media jornada para cuidar a sus hijos e hijas durante 2 años.