

Las licencias de paternidad: un camino hacia un modelo de equiparación y corresponsabilidad parental

Juliana Marcela Montes García

Resumen

El presente escrito tiene por objetivo analizar de qué manera las disposiciones normativas alusivas a la licencia de paternidad en Colombia, le apuestan a un criterio de equiparación y corresponsabilidad parental. Desde lo metodológico, el trabajo se enmarca en una investigación cualitativa, método inductivo, enfoque descriptivo, con una técnica de recolección de información basada en la revisión documental. Entre los principales resultados se tiene: Las regulaciones normativas en lo atinente a la licencia de maternidad y paternidad, no denotan un tratamiento igualitario entre hombres y mujeres, ni en lo familiar ni en lo laboral, si bien se modificó la legislación con miras a apostarle al principio de igualdad y al derecho a la familia, el tiempo de licencia para el padre, es significativamente reducido e insuficiente si de proteger el principio de igualdad y a la familia respecta. La brecha que existe en términos de tiempo, entre la licencia materna y la paterna, no es un aspecto favorecedor para las mujeres, por las afectaciones que trae en los procesos de ingreso y ascenso de las femeninas en el mercado laboral. Así las cosas, la legislación debe apostarle a reglamentar nuevos modelos, cuyo fin primordial sea el paradigma de la equiparación.

Palabras clave: Licencia, maternidad, paternidad, equiparación, corresponsabilidad, roles, padre, madre, derecho, deber.

Abstrac

The objective of this document is to analyze how the regulatory provisions referring to paternity leave in Colombia rely on a criterion of equalization and parental co-responsibility. From a methodological point of view, the work is framed in a qualitative research, inductive method, descriptive approach, with an information collection technique based on documentary review.

Among the main results are: The normative regulations regarding maternity and paternity leave do not denote equal treatment between men and women, neither in the family nor in the workplace, although the legislation was modified with a view to supporting it. to the principle of equality and the right to the family, the leave time for the father is significantly reduced and insufficient to protect the principle of equality and the family. The gap that exists in terms of time between maternal and paternal leave is not a favorable aspect for women, due to the effects it has on the entry and promotion processes of women in the labor market. Thus, legislation must focus on regulating new models, whose primary purpose is the paradigm of equality.

Keywords: Leave, maternity, paternity, equality, co-responsibility, roles, father, mother, right, duty.

Introducción

El presente trabajo denominado “Las licencias de paternidad: un camino hacia un modelo de equiparación y corresponsabilidad parental”, en primer lugar, parte de los fundamentos normativos relacionados con la licencia de paternidad en Colombia, en segundo lugar hacer una fundamentación de los paradigmas de protección, equiparación y corresponsabilidad, que se requieren para llegar a un criterio de igualdad entre hombres y mujeres, en lo que respecta a las labores de cuidado y apoyo en las actividades del hogar, tan importantes en el tiempo del nacimientos y primeros días de existencia del hijo/hija.

Para la construcción del escrito, se traza una ruta problematizadora, a partir del siguiente interrogante: ¿De qué manera las disposiciones normativas alusivas a la licencia de paternidad en Colombia, le apuestan a un criterio de equiparación y corresponsabilidad parental?.

Entre los objetivos previstos que delimitan el alcance del documento, se tiene:

Objetivos General

Analizar de qué manera las disposiciones normativas alusivas a la licencia de paternidad en Colombia, le apuestan a un criterio de equiparación y corresponsabilidad parental

Objetivos Específicos

Identificar los fundamentos normativos de la licencia de paternidad en Colombia

Examinar las finalidades de la equiparación y la corresponsabilidad parental

Estudiar los aportes de los fundamentos normativos de la licencia de paternidad con miras al establecimiento de los modelos de equiparación y corresponsabilidad parental.

Desde lo metodológico, la presente producción académica, se enmarca en una investigación cualitativa, con un método inductivo, donde se aborda lo atinente a la licencia de paternidad y su relación con el modelo de equiparación y corresponsabilidad en el marco jurídico colombiano. El enfoque es descriptivo. La recolección de información se lleva a cabo a partir de la revisión documental, para lo cual se hacen rastreos en las bases de datos de Ebsco, Dialnet, Scielo, así como repositorios de la Universidad de Manizales y a nivel latinoamericano.

Desarrollo del tema

Una de las categorías centrales de análisis en el presente escrito, es la licencia de paternidad, entendida ésta como el período de tiempo que se le concede al padre, inmediatamente después del nacimiento del hijo (a), con la finalidad que pueda atender al recién nacido y a la madre (OIT, 2014, p. 7). Vale la pena señalar, que dicha licencia, surge como una respuesta a la necesidad de generar la igualdad sustantiva entre el padre y la madre, de tal manera que se le apueste a la resignificación de la paternidad tradicional, al cuidado y el trabajo doméstico no remunerado (Osornio, 2020, p. 22).

Dicha licencia se sustenta en las siguientes disposiciones normativas internacionales:

Tabla 1. Disposiciones normativas internacionales- Licencia de Paternidad

Primera Conferencia Internacional de la Mujer
Convención sobre eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

Declaración de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo en el Cairo
Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Para)
Declaración de la Cuarta Conferencia de la Mujer de Beijing

Nota: elaboración propia. Datos Osornio (2020).

La iniciativa para este derecho de los padres, se origina a partir de la Recomendación 165 de la Organización Internacional del Trabajo en 1981. Así las cosas, en el numeral 22 señala:

“(…) hizo relación al período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, donde el padre o la madre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia, pero sin consecuencias laborales, sin pérdida del empleo y gozando de los mismos derechos “licencia parental”, la cual se dejó la decisión de cada país sobre la manera como se debería crear ese derecho” (Giraldo y Buitrago, 2015, p. 2).

A propósito de los países que acogen dicha recomendación, se tiene la siguiente secuencia histórica.

Tabla 2. Contexto de países que cuentan con licencia de paternidad

Año	País	Disposición
1974	Suecia	Es el primer país que establece la licencia de paternidad; incluso antes de la disposición de la OIT. Cambió la licencia de maternidad de 6 meses a dos de tres meses para cada progenitor (con la posibilidad de transferirlo). La finalidad era incorporar a la figura paterna al cuidado de la madre y el recién nacido; empero al darse la opción de transferir, las madres finalmente tomaban los seis meses.

		<p>Vale la pena señalar que de los 6 meses de permiso parental en 1974 se incrementó a 7 meses en 1975, a 9 meses en 1978 hasta llegar a 16 meses en el 2015 (Bogino, 2015, p.1) tiempo que prevalece hasta la actualidad.</p> <p>* En Noruega y Dinamarca, se vivieron procesos similares; aunque el permiso era de un mes y sin la opción de transferencia de un progenitor a otro.</p>
1994	Suecia	<p>Hace transferible un mes para cada progenitor (a).</p> <p>En el 2004, se incrementa otro mes (dady months) y son los que toman los padres (Bogino, 2015, p.7).</p>
1996 - 2000	Islandia	<p>Reforma el permiso de maternidad y de paternidad, establece la mayor cuota de permiso intransferible y bien pagado para los padres: 3 meses para las madres y otros 3 para que la pareja se los reparta como deseen.</p>
1996	Francia	<p>Da permiso al hombre para tomar 11 días a partir de los 9 meses de embarazo y hasta 4 meses después del nacimiento.</p>
1996	España	<p>Permite al hombre tomar ese derecho de 10 a 18 días.</p>
2002	Colombia	<p>En América Latina el derecho a la licencia de paternidad tardó más tiempo, es por ello, que los reportes aparecen en la década del 2000.</p>
2003	Cuba	
2007	Venezuela	
2009	Brasil, Ecuador, Chile.	
2012	México	<p>Su primera iniciativa de ley la presente el 28 de abril de 1997, la cual no fue aprobada.</p> <p>Para el 2012, se aprueban algunas reformas a la Ley Federal de Trabajo, a partir de las cuales se autoriza a los padres de recién</p>

		<p>nacidos o adoptados, tomar 5 días hábiles para el apoyo y convivencia familiar.</p> <p>Al respecto es menester subrayar que, ésta licencia se plantea más como un deber de los patrones y no como un derecho de los trabajadores. Dicha disposición carece de requisitos, condiciones, lineamientos para solicitar el permiso; de igual manera no cuenta con lineamientos claros que lo garanticen. Por ende, se hace efectivo, siempre y cuando el hombre lo solicite porque no es obligatorio.</p>
--	--	---

Nota: elaboración propia. Datos Osornio (2020).

Como se evidencia en la tabla 2, la licencia de paternidad es una disposición que cada vez más se posiciona en buena parte de los países del continente americano y europeo, lo que sin lugar a dudas da cuenta de los redimensionamientos en los roles de hombres y mujeres, los desempeños en el ámbito doméstico, así como los sentidos y significados de la paternidad, el reconocimiento de la misma en los escenarios laborales.

Se resalta, el avance en materia normativa, porque denota un cambio de relevancia el permitir que los hombres se involucren en las actividades domésticas, el cuidado y crianza de los hijos de una manera responsable, pero sobre todo incluyente (Osornio, 2020, p. 26).

Otras categorías de análisis, en el marco del presente artículo están asociadas a la equiparación y corresponsabilidad; más que dar un concepto referidos a las mismas, es menester contextualizarlas como anclajes del paradigma de la protección. Como punto de partida, es oportuno señalar que la protección laboral de las mujeres se da desde los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, explicados en tres momentos:

Un primer momento, se caracteriza por la preocupación en la protección de la mujer en su capacidad reproductiva, en lo que respecta a las condiciones no aptas para las féminas, como, por ejemplo, las actividades que desempeña en las minas; un segundo momento, se focaliza en incluir el concepto de igualdad de oportunidades y no discriminación; en un tercer momento, el énfasis radica en integrar la noción de trabajadores de ambos géneros con responsabilidades familiares (PNUD y OIT, 2009).

Al establecer una relación entre los paradigmas y los momentos mencionados en el párrafo anterior, el paradigma de la protección es consecuente con el primer momento, el paradigma de la equiparación se ubica en el tercer momento, entre tanto el segundo momento da cuenta de una transición entre el uno y el otro (Monterroza Baleta, 2020).

Así las cosas, el paradigma de la protección, como bien lo indica, busca proteger a la mujer, para ello toma como base las diferencias biológicas en comparación con los hombres, por lo que se convierte en sujeto de especial protección por la función reproductiva que le atañe.

Lo anterior se sustenta, desde el contexto nacional, con el artículo 43 de la Constitución Política de 1991, el cual contempla en uno de sus apartes que las mujeres durante el embarazo y después del parto deben gozar de especial protección; de igual manera otras disposiciones alusivas a las licencias de maternidad, en el marco del fuero laboral, señalan la prohibición del despido de las mujeres en estado de embarazo y en el establecimiento de los permisos de lactancia.

Desde lo internacional, algunas normas que sustentan el paradigma de protección, son: el artículo 11, numeral 2, literales a y b, de la CEDAW, el cual contempla la obligatoriedad de los estados de adoptar medidas para prohibir el despido de mujeres en embarazo, licencia de maternidad o en período de lactancia, así como la remuneración en dichas etapas (ONU, 1981).

Entre tanto, la OIT, acoge lo manifiesto en el Convenio sobre protección de la maternidad y la recomendación 95 en 1952, que asume la maternidad como un bien jurídico tutelado, disposiciones que fueron revisadas en la vigencia 2000, y queda ratificada con la expedición del Convenio 183 y la Recomendación 191 (PNUD y OIT, 2009). Otro fundamento reglamentario se encuentra en la primera versión de la Carta Social Europea de 1961, que hace alusión a la protección de la mujer en el trabajo, por ser un sujeto débil que tiene a cargo la crianza y cuidado de los hijos; lo que denota una visión enraizada en el paternalismo y, por ende, perpetuadora de los roles de género, perspectiva que posteriormente es motivo de modificación en otras cartas (Guamán, 2011).

Las anteriores disposiciones regulatorias, traen como consecuencia lo que Cordero (2011), denomina un efecto boomerang, porque resultan convirtiéndose en medidas en contra de las mujeres, hasta tal punto que los empleadores consideran que lo más conveniente es no contratar mujeres; sin embargo, Ramírez, Tribin y Vargas, afirman que son efectos inintencionados de la

legislación (2019, p. 219). Empero, es menester analizar que dichas medidas no son mal intencionadas, sino que corresponden a un proceso inicial de reconocimiento de derechos de las mujeres, que son la base para el despliegue de nuevas regulaciones en pro de garantizar la igualdad entre hombre y mujeres en el acceso y ascenso en los escenarios laborales.

Modelo Feminizado. Como se evidencia en los párrafos anteriores, el paradigma de protección hace una clara distinción entre hombres y mujeres, toda vez que le asigna a la mujer el cuidado propio y de los hijos en procesos de gestación, recién nacidos y lactantes.

Ahora bien, las licencias centradas sólo en la mujer, convoca a dos lecturas: La primera de ellas, como una prerrogativa que favorece a la mujer, en el entendido que le permite estar pendiente de sus hijos en una etapa de la vida, que es esencial en el desarrollo infantil. En segundo lugar, se convierte en una desventaja para las mujeres, porque normativamente se deja el precedente que son las mujeres quienes deben ausentarse del ámbito laboral para dedicarse al cuidado de los hijos; lo que, de una u otra manera, es un mensaje oculto, para los empleadores, porque se convierte en un criterio de selección en los procesos de contratación, “porque los hombres representan menos costos desde el punto de vista de la productividad y el pago de prestaciones sociales” (Monterroza, 2017).

Resultados.

En el siguiente apartado se da respuesta a los objetivos específicos previstos para el desarrollo de la presente producción académica.

Fundamentos normativos de la licencia de paternidad en Colombia

En Colombia, la paternidad y la maternidad son catalogados como derechos estrechamente ligados con la garantía de los principios y postulados establecidos en la Constitución Política, dentro de los que se encuentra los principios de interés superior del menor, la unidad familiar y la igualdad. Éstos lineamientos, son la base para la expedición de la Ley 50 de 1990, en la cual se señala que la madre podía reducir su licencia de 11 semanas para que el padre pudiera disfrutar de una semana, con el hijo/hija recién nacido (Marcucci, 2005).

Posteriormente aparece, la Ley 755 de 2002 (Ley María), que modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, cuya finalidad es establecer en el régimen de protección a la maternidad, la licencia remunerada de paternidad, en cumplimiento de los principios y de los derechos fundamentales de los niños, niñas y de los padres (Ferrer Jiménez, s.f).

La finalidad de la licencia de paternidad, es que el padre brinde ayuda y apoyo, de tal manera que el hijo/hija reciba amor, cuidado de forma plena, en los días posteriores al nacimiento. Ese menester señalar, que los días asignados en la licencia son de 8 días, tiempo bastante reducido con relación al asignado a las mujeres (3 meses), lo que denota una significativa desigualdad, que resulta ineficaz para salvaguardar el derecho a la unidad familiar y el principio del interés superior del niño/niña.

Por su parte la Ley 1822 de 2017, aumenta la licencia de maternidad a 18 semanas, y mantiene los 8 días para el padre, liquidación que está a cargo de la EPS, según lo anunciado por el Congreso de la República (2017), para ello, el padre debe presentar el registro civil de nacimiento del hijo/hija en un lapso de 30 días, después del nacimiento.

Ley 2114 de 2021, señala que el padre tendrá derecho a dos semanas de licencia remunerada, aplica para los hijos /hijas nacidos de la cónyuge o de la compañera permanente. Si bien ésta disposición aumenta los días de licencia, aún están en desigualdad con los asignados a la mujer.

Finalidades de la equiparación y la corresponsabilidad parental

El paradigma de la equiparación se deriva del tercer momento de los convenios de la OIT, relacionados con la protección de las mujeres en el contexto laboral, cuyos orígenes se remontan a la década de los sesenta, cuando emerge la preocupación referida al avance de las mujeres en el ámbito laboral Vrs. redistribución de las cargas en el escenario doméstico (PNUD y OIT, 2009).

La característica esencial de este fundamento, es buscar equiparar o igualar las responsabilidades de las mujeres y los hombres en las actividades no remuneradas, a saber: las de cuidado, las del hogar o trabajo doméstico.

Para el caso colombiano, las mujeres dedican más del doble del tiempo de los hombres a labores domésticas y de cuidado no remunerado: 7 horas y 14 minutos en contraste con 3 horas y 25 minutos diarios. Como se observa es una sobrecarga de responsabilidades del género femenino

en comparación con los hombres, lo que sin lugar a dudas le resta oportunidades de acceso al mercado laboral, lo que limita la igualdad de opciones laborales y económicas entre hombres y mujeres, lo que se conoce como impuesto de tiempo (ONU Mujeres, 2018 a). Dicho impuesto al tiempo, está estrechamente ligado con las actividades que demanda la maternidad y el cuidado de los hijos en general, legado histórico propio de la cultura patriarcal, donde las madres juegan un papel preponderante en el cuidado y crianza de los hijos, entre tanto, los padres se vinculan con rol más secundario.

El modelo de equiparación, busca inicialmente redimensionar el concepto de las actividades propias de la maternidad, por las actividades propias de la parentalidad, porque involucra a madres y padres, con responsabilidades compartidas, donde ambos integrantes de la pareja, asumen labores de cuidado con los hijos. Con esta pretensión se cambia el imaginario colectivo que las mujeres son las únicas aptas para dichas tareas o que se encuentran ontogenéticamente predestinadas para las labores de cuidado (Monterroza Baleta, 2020).

El modelo en mención, cuenta con una serie de lineamientos, entre los cuales se destaca, la no discriminación, con motivo de la maternidad; corresponsabilidad; modificación de los roles tradicionales de hombre y mujeres. El primer sustento, referido a la no discriminación, tiene su asidero en el paradigma de la protección, explicado con antelación, en el capítulo de desarrollo del tema. El fundamento central de este aspecto, es la imposibilidad de despido de las mujeres sin previa autorización (inspector de trabajo), máxime si éstas se encuentran embarazadas.

Corresponsabilidad, está asociado al criterio de criar que criar a los hijos / hijas es un derecho /deber de las figuras parentales (padre – madre), desligado del concepto de instinto materno o una mayor disposición y/o condición de la mujer para criar y cuidar los hijos/hijas (Londoño, 1996).

Modificación de los roles tradicionales de hombres y mujeres. Los roles que, por tradición cultural han prevalecido, como resultado de un imaginario patriarcal esencialmente, ha hecho que la vida familiar, gire en torno a una figura paterna, proveedora económica por primacía, con movilización permanente en el ámbito público, que atañe lo social, lo laboral; entre tanto, la mujer, es la encargada de las labores del hogar, cuidado de los hijos/hijas y de la pareja; labores propias del ámbito de lo doméstico, sin remuneración alguna (PNUD y OIT, 2009).

El ingreso de la mujer al ámbito laboral, genera un resquebrajamiento en la asignación de roles, lo que ha generado tensiones entre el manejo de los escenarios laboral y doméstico, de

hombres y mujeres (PNUD y OIT, 2009). Si bien cambiaron los roles y los proveedores económicos, la distribución del tiempo por género es desigual al interior de las familias; de ahí que actualmente se hable de la necesidad de despojarse de la masculinidad tradicional y atreverse a vivir nuevas masculinidades, donde el hombre elija el diálogo, exprese emociones y ejerza una paternidad activa y corresponsable (ONU Mujeres, 2018b).

Aportes de los fundamentos normativos de la licencia de paternidad con miras al establecimiento de los modelos de equiparación y corresponsabilidad familiar.

Como bien se mencionó en la respuesta al objetivo específico uno, donde se dan a conocer los fundamentos normativos de la licencia de paternidad, vale la pena agregar que ésta se ha integrado como una herramienta que permite garantizar el cumplimiento de los principios de dignidad humana, igualdad, legalidad, proporcionalidad, interés del niño/niña recién nacido; así las cosas, las licencias de paternidad se convierten en una herramienta conciliadora entre la vida familiar y laboral, de tal manera que tanto hombres como mujeres, se involucren con las responsabilidades propias del cuidado y crianza de los niños/ niñas, lo que denota una prevalencia de los derechos de los mismos.

Si bien hay regulaciones para la licencia de paternidad, de igual forma lo hay para los modelos de equiparación y corresponsabilidad, como se expone a continuación.

El paradigma de equiparación encuentra su sustento en los siguientes artículos de la Constitución Política de 1991:

Tabla 3. Soportes constitucionales del paradigma de equiparación

Artículo 42. Inciso 5.	Señala que las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja.
Artículo 43.	Afirma que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades
Artículo 44.	Dicho paradigma además de apostarle a la igualdad de derechos y deberes entre hombres y mujeres, involucra los derechos de los niños/ niñas, en el entendido que éstos tienen derecho a tener una familia, a

	ser protegidos, a tener cuidados y recibir amor; derechos fundamentales que prevalecen por encima de los derechos de los demás.
--	---

Nota: elaboración propia. (2023).

Ahora bien, desde lo internacional, la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW), es el primer instrumento que hace alusión a las responsabilidades familiares, resalta la importancia social de la maternidad, así como la responsabilidad del padre y la madre en la educación, cuidado de los hijos. Enfatiza dicha disposición que las mujeres no pueden ser discriminadas con motivo de la capacidad de procreación; así mismo hace un llamado para que se genere conciencia en torno a la importancia y necesidad de la responsabilidad compartida. De igual manera motiva para que se redimensionen los roles de hombres y mujeres con miras a llegar al propósito de la igualdad (ONU, 1981), lineamientos ampliados en párrafos anteriores.

Es oportuno enfatizar en lo atinente al derecho/ deber, da cuenta de la importancia de la parentalidad, entendida ésta no como una carga, sino sobre todo como un derecho que ambos progenitores tienen con relación a los hijos, porque éstos como sus descendientes tienen el derecho a recibir cuidado de ambos, padre y madre, para un óptimo proceso de desarrollo.

Con la doble dimensión derecho/deber, se trasciende la idea que generación tras generación se ha arraigado como es el que el padre es una ayuda, un apoyo, en el cuidado y crianza de los hijos/hijas, sino que se pasa a un escenario de igualdad de responsabilidades entre padre y madre, donde el primero pasa a ser un actor principal, en el derecho y en el deber (Londoño, 1996).

Como soporte normativo a la corresponsabilidad, la OIT (1965), en la Recomendación 123, hace mención de las responsabilidades familiares, desde ahí esboza la necesidad de conciliar familia y trabajo, cuya solución demanda mecanismos de apoyo. En 1981, con la Convención 156 y la Recomendación 165, exponen la necesidad de cambiar la masculinidad tradicional, por unos nuevos roles por parte del hombre, donde participe de manera activa de las actividades del hogar (PNUD y OIT, 2009).

Finalmente, es oportuno afirmar que Colombia, va en camino del cumplir los modelos de equiparación y corresponsabilidad, con la Ley 2114 de julio 29 de 2021, el legislador amplía la

licencia de paternidad a dos semanas y crea la licencia parental compartida y licencia parental flexible. Entre los principales cambios se destacan:

No sólo la ampliación de los días, pasando de 8 a dos semanas, sino que emerge la figura de ampliación progresiva, entendida ésta como la ampliación en una semana por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural, sin que en ningún caso pueda superar las 5 semanas.

Por su parte, la licencia parental compartida, implica que los padres puedan distribuir libremente entre sí las últimas 6 semanas de la licencia de maternidad. La licencia parental flexible de tiempo parcial, aplica cuando la madre y/o el padre puedan cambiar un período determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble de tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado.

Conclusiones/ recomendaciones

El devenir histórico en materia de disposiciones normativas en pro de los derechos de las mujeres, durante el embarazo, el período de lactancia y la licencia de maternidad, en su momento representa logros significativos para la población femenina en el mundo laboral, empero ello trajo como repercusión, una mayor brecha entre hombre y mujeres, en lo que respecta al acceso y ascenso de las mujeres en el ámbito laboral, porque dichas prerrogativas asignadas suscita en los empleadores el imaginario de no contratar mujeres.

Empero, es menester analizar que dichas medidas no son mal intencionadas, sino que corresponden a un proceso inicial de reconocimiento de derechos de las mujeres, que son la base para el despliegue de nuevas regulaciones en pro de garantizar la igualdad entre hombre y mujeres en el acceso y ascenso en los escenarios laborales.

La legislación colombiana actual, se centra en un modelo feminizado, toda vez que la mujer cuenta con una licencia de 18 semanas, entre tanto el hombre con una de 2 semanas, brecha significativa, que denota la necesidad de continuar avanzando en procura de la corresponsabilidad.

Las regulaciones normativas en lo atinente a la licencia de maternidad y paternidad, no denotan un tratamiento igualitario entre hombres y mujeres, ni en lo familiar ni en lo laboral, si bien se modificó la legislación con miras a apostarle al principio de igualdad y al derecho a la familia, el tiempo de licencia para el padre, es significativamente reducido e insuficiente si de proteger el principio de igualdad y a la familia respecta.

La brecha que existe en términos de tiempo, entre la licencia materna y la paterna, no es un aspecto favorecedor para las mujeres, por las afectaciones que trae en los procesos de ingreso y ascenso de las femeninas en el mercado laboral. Así las cosas, la legislación debe apostarle a reglamentar nuevos modelos, cuyo fin primordial sea el paradigma de la equiparación.

Para la consolidación de la corresponsabilidad, entre el derecho/deber de las figuras parentales, se hacen necesarias las políticas públicas y las reformas normativas, de tal manera que se facilite el proceso de transición al interior de las familias, en lo que respecta a las responsabilidades compartidas del padre y la madre, en el cuidado de los hijos/hijas. En complemento a lo anterior, las conciliaciones, son una estrategia clave, para el logro del equilibrio

del trabajo remunerado con las actividades propias del cuidado y del hogar (trabajo no remunerado).

En complemento a lo anterior, para que la corresponsabilidad sea viable, se requiere de un cambio en el imaginario masculino, de tal manera que se apueste a nuevas masculinidades, con un redimensionamiento de las formas de ser y de actuar de los hombres, frente al rol de cuidador y desempeño de actividades domésticas, de forma concertada con la mujer.

Es oportuno afirmar que Colombia, va en camino del cumplir los modelos de equiparación y corresponsabilidad, con la Ley 2114 de julio 29 de 2021, el legislador amplía la licencia de paternidad a dos semanas y crea la licencia parental compartida y licencia parental flexible

Referente bibliográfico

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá D.C. Legis editores.

BOGINO, E. (2015). *Modelos emergentes de paternidad: licencias, cuidados y paternidad igualitaria*. Ponencia presentada en el V Coloquio de Estudios de Varones y Masculinidades. Santiago de Chile.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres – CEDAW–.

CORDERO, V. (2011). Los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral en el ordenamiento jurídico español. En C. Azcárraga (coord.), Derecho y (des)igualdad por razón de género. Una visión multidisciplinar (pp. 141- 174). Tirant Lo Blanch.

FERRER JIMÉNEZ, J.D. (s.f). *La licencia de paternidad en el sistema jurídico colombiano. Analizada desde la perspectiva de los principios*. Centro de Investigaciones. Facultad de Derecho. Universidad Católica de Colombia.

GIRALDO, Y, Y BUITRAGO, A. (2015). Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: perspectiva jurídico-social. http://investigacion.bogota.unal.edu.co/fileadmin/recursos/direcciones/investigacion_bogota/documentos/enid/2015/memorias2015/ciencias_sociales/analisis_de_la_licencia_de_paternidad_en_col.pdf.

- GUAMÁN, A. (2011). Configuración y titularidad del permiso de lactancia: elementos para el debate. En C. Azcárraga (coord.), *Derecho y (des) igualdad por razón de género. Una visión multidisciplinar* (pp. 119-140). Tirant Lo Blanch.
- LONDOÑO, M. (1996). *Derechos sexuales y reproductivos. Los más humanos de todos los derechos*. Feriva S.A.
- INMUJERES (Instituto Nacional de las Mujeres) (2016). Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de género.
- MONTERROZA BALETA, V. (2017). La licencia de maternidad en Colombia frente al modelo de democracia paritaria. *Revista Rostros & Rastros*, 9, 37-43.
- MONTERROZA BALETA, V. (2020). La legislación sobre licencias de maternidad y paternidad como factor de igualdad entre hombre y mujeres: el caso colombiano. *Precedente 2020. Vol. 17/julio – diciembre*, 69 – 96. Cali. Colombia. ISSN: 1657 – 6535.
- OSORNIO, M. (junio de 2020). Licencia de paternidad: contexto internacional y nacional. *Revista Universitaria. Año3. No. 24. Junio 2020*. Universidad Autónoma del Estado de México. ISSN: 2594 – 004 X.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo la legislación y la práctica en el mundo*.
- PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD) Y ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). (2009). Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Maval.
- ONU Mujeres. (2018a). El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos. ONU Mujeres.
- ONU MUJERES. (2018b). Experiencias promisorias de masculinidades no violentas y corresponsables en el ámbito de los cuidados en Colombia y otros países de américa latina y el caribe. ONU Mujeres.
- RAMÍREZ, N., TRIBIN, A. Y VARGAS, C. (2019). Unintended consequences of maternity leave legislation: The case of Colombia. *Word Development – Elsevier*, (122), 218-232.