

CAMBIANDO LA CONVERSACIÓN

“Con licencias generosas, las mujeres sólo querrán quedarse en casa indefinidamente.”



Los estudios han demostrado que las mujeres que tienen acceso a una licencia remunerada tienen más probabilidades de volver a trabajar después. Por ejemplo, la tasa de abandono de Google por parte de madres primerizas disminuyó en un 50% después de que la licencia de maternidad remunerada se extendiera de 12 a 18 semanas²¹. En otro estudio se comprobó que las mujeres que aprovechaban la política de licencia familiar remunerada de su estado no sólo tenían más probabilidades de trabajar en el año siguiente al nacimiento de su hija o hijo, sino que

también tenían un 39% menos de probabilidades de recibir asistencia pública²².

La capacidad de las mujeres para tomar una licencia y volver a sus puestos de trabajo, en lugar de tener que abandonar el mercado laboral para convertirse en madres, reduce los costos de contratación y capacitación de los empleadores y contribuye a que las mujeres sigan participando en la fuerza de trabajo. Además, contrariamente a los estereotipos que presentan a las madres primerizas en el ámbito laboral como distraídas, menos comprometidas o que requieren acomodos inconvenientes, la evidencia demuestra que **la maternidad es, de hecho, una fortaleza en el trabajo**. Se ha comprobado que las madres primerizas que regresan al trabajo son más productivas en menos tiempo que sus colegas hombres²³. Las madres suelen dar “síes” más comprometidos y son expertas en habilidades como la gestión del tiempo y de las personas, la

organización y la resolución creativa de problemas (aunque esto no suele traducirse en una mejor remuneración)²⁴.

Por supuesto, no todas las madres están ansiosas por volver a trabajar después del nacimiento de su hija o hijo. Algunas pueden decidir no hacerlo. Pero las **políticas que amplían las opciones**, y no las reducen, beneficiarán en última instancia a individuos, familias, empleadores y a la economía en general.



“La maternidad es una elección personal. El Estado no debe asumir los costos”.



Los apoyos sociales como la licencia parental remunerada son **inversiones del Estado en las generaciones actuales y futuras**. La licencia parental ayuda a garantizar que todos los individuos tengan la posibilidad de elegir ser progenitores, si así lo desean, y de continuar trabajando. La implementación de políticas que fomenten la corresponsabilidad indica el reconocimiento de la parentalidad como un asunto de interés social, y de cómo el apoyo a las familias en sus responsabilidades de cuidado amplía las opciones para todos los individuos.

Además, la licencia de maternidad no es un lujo ni unas vacaciones para una madre primeriza; **la licencia parental es una necesidad para facilitar la recuperación, el cuidado, el vínculo afectivo y la buena salud de los progenitores y sus hijos e hijas**. La concesión de la licencia parental por el Estado significa que será accesible a todas las personas, en lugar de a las

que trabajan para determinadas empresas que han implementado voluntariamente esas prestaciones, o a las que pueden permitirse tomar tiempo libre del trabajo para tener una familia. Sin este acceso, las personas (especialmente las mujeres) pueden tener que hacer frente a una presión financiera que las lleve a buscar acuerdos laborales menos seguros, pero más flexibles o a abandonar por completo el mundo laboral. Por consiguiente, las políticas de licencia parental crean **beneficios más amplios para la economía** al retener a los miembros productivos de la sociedad en la fuerza de trabajo y contribuir al alivio de la pobreza.

“Los padres no necesitan licencia; no son los que dan a luz o amamantan.”

Las progenitores que dan a luz tienen necesidades biológicas relacionadas con la recuperación física del embarazo y el parto que requieren una licencia posparto. Esta licencia no debe acortarse para dar lugar a la introducción de la licencia de paternidad o parental. Sin embargo, tampoco debería traducirse en que las mujeres sean los únicos padres encargados del cuidado de las y los niños, que es otro propósito fundamental de la licencia. Esto impediría el cuidado de niñas y niños a dos padres hombres.

Todas y todos los copadres merecen el tiempo y el apoyo adecuados para crear un vínculo con sus hijas e hijos y **establecer un papel activo en su cuidado**. Las niñas y niños también deben tener derecho de acceder a sus padres y pueden beneficiarse de la participación equitativa en la crianza. Las evidencias demuestran que tomar una licencia de paternidad aumenta la participación del padre en la vida de sus hijos durante los años venideros y beneficia tanto a la salud infantil como a la materna. Las investigaciones también demuestran que cuanto más tiempo de licencia se toman los padres, más cambios experimentan en la amígdala cerebral y otros sistemas de procesamiento emocional, lo que los hace más aptos para la crianza²⁵.



Los bajos índices de aprovechamiento de la licencia de paternidad y parental entre hombres no significan que estas disposiciones no sean necesarias. Sin embargo, sí demuestran la necesidad de reconceptualizar las políticas en contextos culturales específicos a fin de fomentar su mayor uso. Las normas de género relacionadas con el cuidado de hijas e hijos y el trabajo remunerado pueden influir en la forma en que los padres dividen sus responsabilidades y en la forma en que esto se percibe en la sociedad. Los padres pueden experimentar serias consecuencias por tomar una licencia, entre ellas el **estigma y las pérdidas económicas**. Del mismo modo, las madres que regresan a un empleo remunerado poco después de dar a luz también pueden enfrentar conflictos o sentimientos de culpa. Es esencial desmontar estos estereotipos para que en las parejas heterosexuales la madre no sea la madre por defecto y se vea al padre como apenas un apoyo.

“Nuestro gobierno no puede costear la licencia parental remunerada”.

La licencia parental remunerada y otras políticas favorables a la familia son inversiones con **beneficios generalizados que superan con creces los costos asociados**. La licencia parental remunerada promueve el empoderamiento de la mujer, el desarrollo de la primera infancia y unas relaciones de género más equitativas en los hogares, y ayuda a reducir las costosas consecuencias que tiene para los gobiernos la desigualdad de género y la pobreza. Las evidencias demuestran además que esas políticas impulsan el crecimiento económico. En los países nórdicos, por ejemplo, la introducción de políticas como la licencia parental remunerada y los consiguientes aumentos del empleo y los ingresos de las mujeres han impulsado el crecimiento del PIB per cápita entre un 10 y un 20 por ciento²⁶.

Las empresas también se benefician de la concesión de una licencia parental remunerada. Las políticas favorables a la familia respaldan los **aumentos en la productividad, la reducción del ausentismo y el crecimiento de los ingresos de las empresas**. Las políticas de licencia parental permiten a las y los

trabajadores, especialmente a las madres, avanzar en sus carreras. Aumentan la moral, el rendimiento, el compromiso y la salud de las y los empleados. Dichas políticas también hacen que las empresas sean más atractivas para potenciales candidatos con talento, lo que a su vez mejora la imagen de la marca, los procesos de selección y la competitividad.

En tiempos de crisis económica, a veces se presiona a las y los políticos para que implementen medidas de austeridad que recorten los programas sociales. Esto, sin embargo, puede exacerbar las desigualdades de género y revertir los logros del desarrollo. Por el contrario, la introducción de **medidas fiscales contracíclicas** - incluyendo el aumento del gasto público en programas sociales como la licencia parental remunerada - puede ayudar a disminuir los impactos de las recesiones, estimular el crecimiento y apoyar a la fuerza de trabajo en circunstancias económicas difíciles. Dado que es más probable que las mujeres destinen sus ingresos hacia las y los niños (por ejemplo, invirtiendo en su salud y educación), las políticas de licencia de maternidad también tienen efectos positivos que se replican.

“Las familias son más unidas en nuestro país. Las abuelas y abuelos están felices de ayudar con la crianza de las y los niños, permitiendo a las mujeres regresar al trabajo.”

En todas las culturas, abuelas y abuelos tienden a ser entusiastas a la hora de participar en la vida de sus nietas y nietos, y en la región, de hecho, proporcionan un cuidado infantil sustancial. Esto puede brindar un apoyo fundamental a las familias y tener un efecto positivo en la permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, muchas familias se verían desfavorecidas si se diera por sentado que contar con las y los abuelos - u otros parientes - para que proporcionen cuidado infantil constante es una alternativa a la implementación de la licencia parental remunerada o de políticas de cuidado complementario.

El uso de diferentes **arreglos familiares informales** para el cuidado de niñas y niños se ve influido por una combinación de preferencias y relaciones de los progenitores, entornos y tradiciones socioculturales y, lo que es más importante, la situación económica de la familia. Los arreglos para el cuidado a cargo de abuelos son mucho más comunes en las familias de bajos ingresos. Si este apoyo no estuviera disponible o se complicara por la distancia, razones de salud u otras responsabilidades de los abuelos (incluidos los trabajos propios), entonces estas familias se quedarían sin una red de apoyo confiable.



Una consideración adicional apunta a si todas y todos los abuelos participan actualmente en el cuidado primario de niñas y niños porque lo desean o por necesidad. Si la licencia parental remunerada fuera una opción viable y pudiera ir acompañada de **servicios de guardería de alta calidad y asequibles**, abuelas y abuelos tal vez preferirían asumir menos responsabilidades en la crianza. Otra distinción importante es que suelen ser las abuelas maternas, y no los abuelos, quienes asumen estas obligaciones. Esto podría sugerir que el cuidado se lleva a cabo como una continuación de las normas que dictan que el trabajo de cuidado es responsabilidad de la mujer. Abuelas y abuelos no deben estar obligados a asumir el cuidado primario de menores, y el hecho de no querer hacerlo no los convierte en “malos” abuelos.

Finalmente, y lo más importante, muchos padres también están entusiasmados por estar con su recién nacido durante los primeros meses críticos. La licencia parental remunerada facilita la capacidad de los padres para estar presentes durante este tiempo.

Leyes destacadas



En El Salvador, un programa llamado “La Alianza para la Familia” fue adoptado durante la recesión de principios de la década de 2000. Su objetivo era ampliar la protección social desde una perspectiva de igualdad de género y prevenir el deterioro de las condiciones de vida de las mujeres y sus familias durante y después de la recesión. Entre sus componentes estaba el pago del 100% de los salarios durante la licencia de maternidad para las madres trabajadoras inscritas en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Fuente: Espino, Alma, [“Gender Dimensions of the Global Economic and Financial Crisis in Central America and the Dominican Republic.”](#) *Feminist Economics*, Vol. 19 Issue 3, 2013.