

**Permisos parentales y el principio de igualdad.
Análisis sobre la normativa de los países de América del Sur.**

**Parental rights and the principle of equality.
Analysis on the regulations of the countries of South America.**

María Inés Arévalo- Jaramillo
Universidad Internacional de Ecuador

Autor para correspondencia: miarevalo27@gmail.com

Fecha de recepción: 28 de agosto de 2018 Fecha de aceptación: 15 noviembre del 2018

Resumen: Este artículo se propone analizar el reconocimiento de los permisos por maternidad y paternidad desde una perspectiva de igualdad de género en el campo laboral y doméstico. Se estudia el impacto de este derecho dentro de las responsabilidades de los padres sobre el cuidado de los hijos y la inclusión laboral. A partir de una lógica deductiva se describe y analiza la norma laboral de diez países de América del Sur donde las licencias parentales se han reconocido legalmente. Entre los resultados que se debaten está la relación de las licencias postparto que se otorga al padre y a la madre con los roles de género y la división sexual del trabajo, así como la relación entre los días que se otorga a los padres como parte de este derecho y el equilibrio en las tareas de cuidado del hogar.

Palabras clave: igualdad de género, licencias parentales, licencia por paternidad, licencia por maternidad, derecho del trabajo.

Abstract: This article aims to analyze the recognition of maternity and paternity leave from a gender equality perspective in the labor and domestic fields. The impact of this right is studied within the responsibilities of parents regarding the care of children and labor inclusion. From a deductive logic, the labor norm of ten countries in South America where parental licenses have been legally recognized is described and analyzed. Among the results that are discussed is the relationship of the postpartum licenses that are granted to the father and the mother with gender roles and the sexual division of labor, as well as the relationship between the days given to parents as part of this right and balance in the tasks of home care.

Keywords: gender equality, parental leave, paternity leave, maternity leave, labor law.

Introducción

La equidad de género en el ámbito familiar y laboral se ha visto determinada por los roles de género asignados históricamente de forma desproporcionada hacia el mayor protagonismo de las mujeres dentro de los espacios domésticos. La distribución de tareas por género ha tenido una regulación legal que refleja los roles de género. El caso de los permisos de maternidad y paternidad son un muestra de estas condiciones, mientras que el primero se considera de forma natural para asegurar el cuidado del menor, el permiso de paternidad es un derecho reconocido hace pocos años y los beneficios que incluye son notablemente inferiores.

En este trabajo se plantea un análisis crítico en torno a las licencias parentales tomando como referencia las reformas legales planteadas en los países de América del Sur: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela. Se trata de un estudio basado en la relación de la norma legal con los principios de igualdad de género y su efecto en el campo laboral.

Para este análisis se reconoce la inclusión de las mujeres en el trabajo remunerado, proceso que se ha ido fortaleciéndose en los últimos años. Los derechos de las mujeres se han expandido tanto en la educación como en el campo laboral, el objetivo ir disminuyendo la brecha de discriminación y lograr una redistribución de las tareas sin que estas sean afectadas por los roles de género asignados tradicionalmente (Wainerman, 2007, p. 181).

Los Estados han sido los principales promotores del cuidado de los derechos de trabajo de las personas bajo las mismas condiciones, principios como la igualdad y la no discriminación han sido incluidos en las constituciones para lograr este objetivo. A nivel de las leyes ordinarias y orgánicas estas condiciones han generado el reconocimiento de algunos derechos como la licencia de paternidad, sin embargo, perdura una distinción basada en el género y en la profundización de un rol de cuidado asignado a las mujeres.

La aplicación de los permisos de paternidad tiene como propósito el promover la participación de los padres en el cuidado de los hijos y en la asignación de tareas dentro del hogar. La práctica más equitativa podría disminuir los estereotipos de género y equilibrar los roles familiares y laborales de hombres y mujeres (López- Ibor et al., 2008, p. 2). El derecho del trabajo incorpora estas licencias en función del interés del menor que necesita ser cuidado, sin embargo queda pendiente aún la revisión de los derechos de las personas que desarrollan estas funciones, los cuales se han concentrado en un solo miembro de la familia, consecuencia del sesgo de género (Batthyány, 2015, p.20).

El permiso por maternidad surgió como una posibilidad de conciliar el campo laboral de las mujeres con la vida familiar, sin embargo en la actualidad el debate se genera en torno a la inclusión de los hombres dentro de las labores de cuidado que empiezan a generar una visión más neutral de la responsabilidad frente a los hijos (Castro y Pazos, 2007, p. 3). Para enfrentar estas condiciones de feminización de los permisos parentales, se introducen en Europa, alrededor de los años 90 las primeras reformas legales dirigidas a los padres para reconocerles tiempo libre destinado al cuidado de los hijos recién nacidos (Meil, 2011, p.63).

En América Latina la licencia por paternidad empieza a ser propuesta por los legisladores en los años 2000, y consiste en el permiso con remuneración que se reconoce al trabajador por nacimiento de un hijo, se considera como una política a favor de la igualdad de género. El cambio de cultura sobre la relación sólida entre el hombre y el campo cultural requiere de políticas públicas que democratizen el cuidado de los hijos dentro de las familias.

En todos los países de América del sur la diferencia entre los permisos de maternidad y paternidad se mantienen con un margen notable, mientras el permiso por maternidad llega hasta los 182 días el de paternidad es de 14 días, tomando como referencia el caso de Venezuela país que mantiene las licencias más prolongadas de la región. Esta desigualdad ha sido objeto de análisis desde la posición de análisis de vulnerabilidad de las mujeres en el goce a su derecho del trabajo y para los hombres también es analizado desde el punto de vista de la desigualdad.

Por tanto, los principios constitucionales a la igualdad y la no discriminación son utilizados para analizar la aplicación de los permisos por paternidad y maternidad en tanto se configuran en función de un sesgo marcado por el género. La agenda de investigación sobre este tema ha sido ampliamente abordada desde los estudios sociales y de género. La importancia de este artículo es el abordaje jurídico a través de una metodología de derecho comparado que permite reconocer esta propuesta como una política de igualdad desde el interés de bienestar para los padres y la familia.

En este trabajo se desarrolla un análisis crítico basado en las reformas legales relacionadas con el permiso de paternidad en los países de América del Sur y la inclusión laboral de hombres y mujeres. En una primera parte se plantea la revisión teórica para poner en contexto la importancia del derecho de paternidad frente al principio de igualdad que determina la constitución. En un segundo momento se expone las reformas legales que se han incluido en los países comparando los beneficios que se otorgan al padre o a la madre y sus efectos. Finalmente se plantean las principales conclusiones y futuras líneas de investigación.

Metodología

Este trabajo se desarrolla bajo una lógica deductiva que permite analizar los debates conceptuales en relación a la igualdad y los permisos parentales de manera general para poder explicar en un segundo momento las reformas sobre los permisos de paternidad que se introducen en diez países de América del Sur: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

Se trata de una investigación de carácter descriptiva apoyada en el método comparado, tiene como objetivo exponer la situación actual de los países mencionados frente al reconocimiento de la licencia por paternidad y su efecto en la igualdad de género. Toma como principales referencias bibliográficas las constituciones, leyes laborales y los estudios previos sobre el tema. Se clasifica las fuentes bibliográficas en función de los debates expuestos en relación a los permisos parentales con la igualdad de género para analizar la reforma legal aplicada por estos Estados.

Evidencia empírica del tiempo destinado al trabajo remunerado y no remunerado por género en los países de estudio se toma de la página web de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Las cifras se utilizan para contrastar la norma legal con el equilibrio del tiempo que los hombres y mujeres destinan al trabajo remunerado y al no remunerado.

Permiso de maternidad y paternidad: importancia y reconocimiento

En este apartado se desarrolla un análisis teórico en torno al origen y justificación de la licencia por maternidad y paternidad. Para ello se considera un enfoque jurídico basado en los principios de igualdad de oportunidades en el campo laboral. Se construye a partir estudios previos y legislaciones promulgadas en los países de estudio. Se analiza la

participación de las mujeres en el campo del trabajo remunerado así como el efecto social y familiar de los permisos parentales.

La participación de las mujeres en el campo laboral se ha fortalecido desde inicios del siglo XX época en la que el trabajo remunerado empieza a incluir de forma mayoritaria a integrantes de la familia de forma mucho más equitativa. Desde los años noventa la fuerza laboral de las mujeres ha ido en crecimiento (Abramo, 2004, p. 233). Sin embargo, esta inclusión mantiene a las mujeres en condiciones de desigualdad, las principales consecuencias son menores sueldos, cargos de menor rango y mayor inestabilidad.

Pese a encontrarnos en un momento de la historia en la que la fuerza laboral de la mujer se ha incrementado notablemente persisten las desigualdades en la distribución de tareas dentro del hogar. Con la llegada de un hijo es más frecuente que la madre sea quien duplique sus horas de trabajo. Como medida para combatir estas desigualdades, los Estados han promovido reformas legales que se emplean como recursos que permiten mejorar la distribución de tareas y así disminuir la vulnerabilidad de las mujeres en el campo laboral haciendo más flexibles los roles de género frente al cuidado del hogar (Campillo, 2010, p. 189).

La inclusión de políticas públicas a favor de las mujeres ha logrado que disminuya el abandono de los puestos de trabajo por causas familiares. En un estudio realizado en Chile se demuestra que el embarazo y el matrimonio actualmente representan tan sólo el 6% de las causas de abandono de los puestos de trabajo de las mujeres (Guzmán, Mauro y Araujo, 1999, p. 25).

Los primeros antecedentes del reconocimiento del permiso de maternidad se dan en Europa a finales del siglo XIX. Alemania, Francia y Bélgica son los países pioneros en reconocer este derecho declarando un periodo de licencia de 12 semanas aproximadamente. A mediados del siglo XX este derecho es incluido en las legislaciones de América Latina (Sánchez- Silva, 2010, p. 1). La licencia por maternidad tenía como objetivo lograr la recuperación de la madre y proteger la salud del niño.

Uno de los efectos más importantes de estos cambios es la fuerza laboral de las mujeres, que incrementó de un 45% a un 63% en aquellas que son madres de hijos menores a tres años de edad (Meil, Rogero, Romero, 2017, p. 2). Pese a los grandes avances en la inclusión laboral de las mujeres las distancias persisten, el índice de desempleo para las mujeres en América Latina se ubica sobre el 40% mientras que la de los hombres llega al 11% (Abramo, 2004, p. 225). Una de las principales causas asociadas a la débil inclusión femenina en el campo laboral son las labores domésticas asignadas a la mujer como un rol tradicional y dominante.

Los permisos parentales, en la actualidad se han extendido hasta los padres varones, el propósito de estas políticas es contribuir a la equidad de género, reconociendo que los padres que participan del cuidado de sus hijos contribuyen a la formación de condiciones más justas para la participación de las mujeres en el campo laboral. El equilibrio en la distribución de tareas contribuye para que los padres ejerzan sus deberes y derechos como cuidadores no sólo como proveedores, determinando de esta manera una forma justa de conciliar la vida familiar con las oportunidades laborales (IPPF/WHR y Promundo, 2017, p. 13).

Los permisos de paternidad pueden contribuir a fomentar la igualdad a través de la distribución de tareas domésticas y reduciendo la vulnerabilidad de las mujeres al ser las únicas que enfrentan ausencia laboral al momento de nacer un hijo. Las licencias parentales para padres y madres fortalecen la equidad en el trabajo doméstico así como la inserción de la

mujer en el campo laboral (IPPF/WHR y Promundo, 2017, p. 46). Estudios realizados en varios países demuestran que los permisos de paternidad fortalecen el lazo familiar, disminuyen las conductas sexistas, equilibran las tareas dentro del hogar y a nivel laboral, fortalecen el trabajo femenino (López- Ibor et al., 2008, p. 5).

Sin embargo, persisten condiciones sociales que determinan que la distribución de tareas aun no sea equitativa. La diferencia en la asignación de roles derivada del género en el campo laboral y doméstico genera que pese a que estos dos permisos estén reconocidos en la normativa, el uso de este tipo de licencia es menos frecuente en los padres de familia. Con una diferencia de nueve puntos porcentuales, el 98% de las madres trabajadoras hace uso del permiso de maternidad mientras que el 89% de los padres con trabajo en relación de dependencia exige el cumplimiento de este derecho (Meil, Rogero, Romero, 2017, p. 4).

La adopción de este tipo de políticas tiene como objetivo disminuir las brechas de desigualdad generadas por el cuidado de los hijos. Los estudios realizados en países europeos, donde este permiso ha sido reconocido de forma más estable, determinan que si bien la licencia por paternidad aumenta las posibilidades de redistribuir las labores domésticas de forma más equitativa existen otros factores culturales que limitan este resultado. Se demuestra que a medida que este permiso se extiende la posibilidad de cumplir el objetivo de equidad aumenta debido a la participación de los padres en las tareas de cuidado (Romero, 2015, p. 106).

Europa se ha constituido en los principales referentes en la aplicación de los derechos de licencia para los padres. Islandia, Noruega y Alemania reconocen legalmente permisos con igual tiempo de duración, remunerados e intransferibles a la madre y al padre. Los resultados favorables obtenidos dentro de las familias en estos tres países han ocasionado que más países debatan sobre la importancia de estas reformas. Desde el año 2006 en España se han intensificado los esfuerzos que exigen a los legisladores ampliar el permiso por paternidad de tal manera que los padres obtengan igual permiso que la madre por nacimiento de un hijo (López- Ibor et al., 2008, p. 18; Flaquer y Escobedo, 2013, p. 71).

Las reformas en América del Sur marchan de una manera más lenta, los permisos de paternidad son de reciente inclusión en la normativa laboral y han generado controversias que demuestran que se trata de un derecho aun poco valorado. Se trata además de la región con permisos más cortos para el padre marcando así una notable diferencia con el tiempo que se le reconoce a la madre trabajadora para cuidado del hijo recién nacido. Como se ha analizado en este capítulo se trata de condiciones legales que marcan distancias en las conductas de equidad de género y el pleno ejercicio del principio de igualdad.

América del Sur: permisos parentales

Las constituciones de los países de la región establecen principios de protección al trabajo basado en la no discriminación y la igualdad de oportunidades y derechos. En Paraguay se reconoce que todas las personas tienen derecho a un trabajo lícito en condiciones dignas y justas (Constitución; art. 86) al igual que Argentina donde el trabajo se asegura bajo principios de dignidad y equidad para todas las personas (Constitución, art. 14bis.). Venezuela tiene una de las constituciones que a más de los principios de igualdad determinan de forma expresa la protección hacia la mujer, el artículo 88 señala que: “El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo”.

Los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la norma constitucional permite que las relaciones laborales se establezcan bajo las mismas

condiciones para todas las personas y proteger a sectores discriminados de forma histórica para lograr su efectiva inserción (Nogueira, 2012, p.24). Como se ha detallado en todos los países de América del Sur se establecen principios constitucionales basados en la igualdad en el ejercicio del derecho al trabajo. A partir de estas declaraciones a continuación se analiza lo que las leyes que regulan el trabajo establecen para regular los deberes y derechos de las personas trabajadoras frente al cuidado de los hijos a través de los permisos parentales.

Argentina es uno de los países de la región pioneros en reconocer el derecho a la licencia por paternidad, sin embargo, en la actualidad los dos días de licencia que se reconocen por este motivo, se ubica como el más bajo de la región. La diferencia entre los permisos por maternidad y paternidad es mucho más evidente en las legislaciones laborales de estos países, se establece un promedio de 120 días para la madre y 10 para el padre.

El inicio del siglo XXI introdujo en la región las propuestas de reformas legales que incluyen el reconocimiento del derecho al padre de participar en las tareas que impone el nacimiento de un hijo. Argentina, Chile y Uruguay son los primeros países en reconocer este derecho. Mientras que Bolivia adopta este derecho en el año 2012. Por su parte, Perú introdujo una reforma en julio de 2018 que logró que los días de licencia por paternidad pasen de 4 a 10 ubicándose con ello entre los países con una licencia más larga, por debajo de Venezuela, Paraguay y Uruguay. Paraguay por su parte es uno de los países con mejores condiciones para los padres pese a la diferencia que persiste entre los días de licencia entre padre y madre, registra los periodos más largos.

Pese a los cambios generados en los últimos años en torno a la importancia de los permisos parentales para la igualdad laboral y la equidad de género, los países de América del Sur muestran una política pública no tan efectiva en torno a este objetivo. Como se representa en la tabla N° 1 los permisos parentales marcan aun una desigual distribución de tiempo para ocuparse de las tareas del hogar y el trabajo remunerado entre los padres.

Tabla N° 1. Permisos de maternidad y paternidad.

País	Licencia por maternidad (días)	Licencia por paternidad (días)
Argentina	90	2
Bolivia	90	3
Brasil	120	5
Chile	126	5
Colombia	98	8
Ecuador	84	10
Paraguay	126	14
Perú	90	10
Uruguay	84	13
Venezuela	182	14

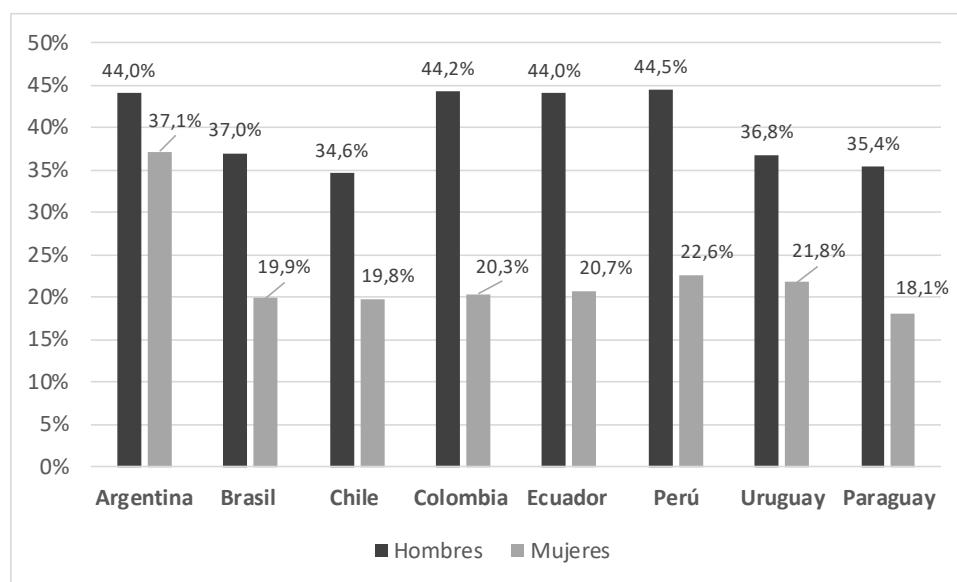
Fuente: Elaboración propia en base a las legislaciones.

En promedio se estima una diferencia de 80 días entre los que se reconocen a la madre y al padre como licencia al momento de nacer un hijo. De forma tradicional se ha ubicado a la madre como la responsable del cuidado de los hijos, dejando la responsabilidad del padre el tiempo para trabajar fuera de casa a cambio de un salario (Gómez, 2001, p. 125). Sin embargo, la inserción de la mujer en el campo laboral y el reconocimiento de los principios de igualdad de oportunidades lleva a cuestionar esta asignación de roles. Los resultados

expuestos ubican a la región como una de las menos efectivas para equilibrar las tareas que se asignan dentro del hogar.

A continuación se exponen los datos del tiempo semanal que los padres dedican al trabajo remunerado y al no remunerado, en donde se aprecia que el hombre destina la mayor cantidad de tiempo al trabajo fuera de casa mientras que la mujer sobrepasa en el tiempo que destina a trabajo doméstico no remunerado. Se toma como referencia los países de América del Sur a través de los datos que exponen la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en el año 2018¹.

Gráfico N° 1. Promedio de tiempo dedicado al trabajo remunerado



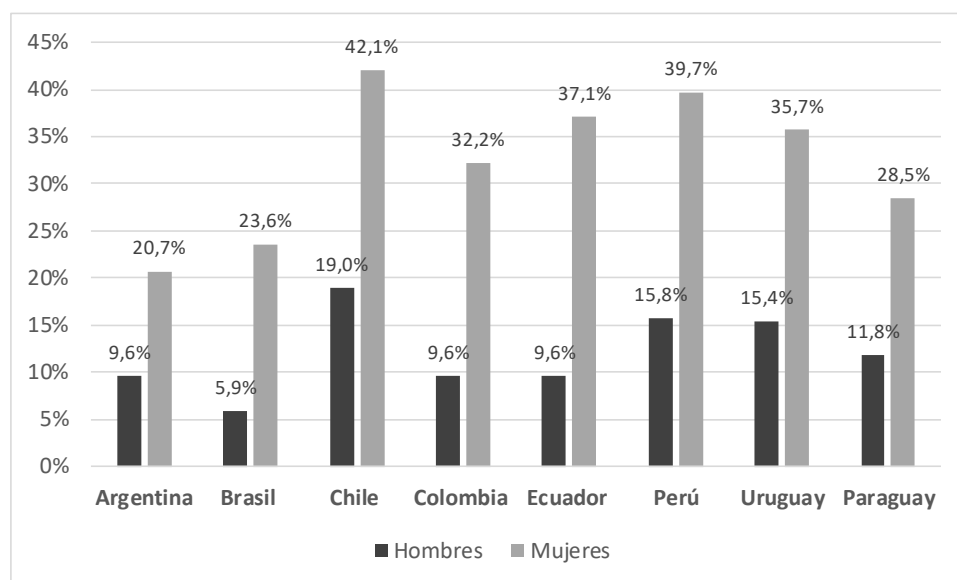
Fuente: CEPAL, 2018

Para ratificar estas diferencias el gráfico N° 2 presenta el promedio del tiempo dedicado al trabajo no remunerado, donde destaca la participación de las mujeres. Esta información nos permite detallar la posible relación que existe entre el mayor tiempo de licencia por paternidad y el porcentaje de participación de los hombres en tareas del hogar no remuneradas para acercarnos a la correlación entre las dos variables.

En relación a los datos presentados se concluye que los países donde los hombres participan en un porcentaje más alto en tareas no remuneradas son: Chile, Perú, Uruguay y Paraguay lo que no se correlaciona en su totalidad con los Estados donde el permiso es más equitativo. Esta condición podría ser más clara solamente en dos de los países analizados: Uruguay y Paraguay.

¹ Los países de Bolivia y Venezuela no registran datos.

Gráfico N° 2. Promedio de tiempo dedicado al trabajo no remunerado



Fuente: CEPAL, 2018

La división sexual del trabajo ha disminuido las barreras en los últimos treinta años generados por la masiva incorporación de las mujeres en el campo laboral, sin embargo existen brechas que se mantienen a partir de la necesidad de conciliar las tareas domésticas y laborales (Campillo, 2010, p. 191). La asignación de tareas en función del género ha sido una condición presente en muchas sociedades, a lo largo de toda la historia ha ubicado a los hombres dentro de espacios de trabajo con mayor impacto y remuneración mientras que las mujeres se han ocupado de labores de reproducción y cuidado (Gómez, 2001, p. 126). El rol de madres cuidadores y padres proveedores se ha extendido de una forma casi natural provocando que las normas legales reflejen dicha condición, los permisos parentales han sido en muchos lugares y por mucho tiempo un derecho exclusivo de las mujeres como únicas responsables del trabajo doméstico (Pazos, 2011, p. 9).

La lucha por la igualdad ha generado la posibilidad de integrar a las mujeres a muchos más puestos de trabajo, sin embargo esta realidad ha puesto en evidencia que la asignación de tareas de cuidado familiar no se ha distribuido de forma equitativa, la mujer sigue ocupando la mayor cantidad de tiempo a trabajo no remunerado dentro del hogar. Por tanto, si bien las políticas de conciliación que promueven los Estados han permitido la incorporación de los padres y madres a actividades laborales remuneradas, este objetivo requiere mayores ajustes en función de los resultados observados.

Discusión de resultados

El principio de igualdad que rige al sistema de justicia impone que todas las personas tienen los mismos derechos y oportunidades, el acceso a la justicia no puede verse condicionado por cuestiones de género (García y Mendizábal, 2015, p. 35). Sin embargo, la división social respecto al trabajo y a las tareas del hogar ha provocado que este principio se incumpla de manera sistemática generando roles de género que se han perpetuado o naturalizado.

Frente a la lenta incorporación de la mujer en los puestos de trabajo remunerado, las políticas de conciliación como los permisos parentales vuelven posible el análisis sobre la distribución de tareas. Para el caso de América Latina y países de la región se estima que el

proceso ha sido lento y aun los resultados no son perceptibles. Existen grandes desigualdades en función del tiempo que la ley reconoce para el cuidado de un hijo recién nacido y las brechas frente a la responsabilidad sobre el trabajo doméstico persisten.

La regulación del cuidado de los padres frente al nacimiento de un hijo de acuerdo a lo establecido en las leyes, minimiza la participación de los varones, develando un fuerte sesgo de género (Pautassi y Nieves, 2011, p.5). Estas condiciones se ratifican cuando se observa la participación de los padres de familia frente al trabajo que realizan, como se lo detalla en los gráficos 1 y 2 donde es la mujer quien asume el cuidado del hogar de una manera más pronunciada.

Tomando como referencia la experiencia de los países europeos donde los permisos de paternidad son más extensos y tienen un mayor tiempo de vigencia, se afirma que este tipo de reformas legales si favorece la inclusión de los hombres en tareas de cuidado y minimiza la vulnerabilidad de las mujeres en el trabajo formal remunerado (Escot y Fernández, 2012, p. 27). La poca relación que se demuestra en América del Sur demuestra que se trata de un resultado a largo plazo y que depende además de políticas públicas integrales que trabajen con aspectos sociales y culturales asociados a los roles de género (Romero, 2015, p. 106).

Conclusiones

La relación entre género y trabajo es un tema de interés para el análisis jurídico en función del cumplimiento de los principios de igualdad. La división sexual del trabajo ha colocado a las mujeres como protagonistas del trabajo doméstico no remunerado lo que ha generado la aplicación de reformas legales que permitan apoyar la participación de las mujeres en el campo laboral. Los años setenta reflejan un gran cambio de propuesta con el incremento de la mano de obra femenina, sin embargo, la distribución de tareas del hogar sigue siendo un tema pendiente.

Los permisos parentales que se asocian a las licencias por maternidad y paternidad reflejan esta desigual distribución de tareas. América Latina es una de las regiones donde esta diferencia es aún más marcada. Los permisos de maternidad sobrepasan los ochenta días mientras que los de paternidad, de más reciente incorporación, escasamente llegan a los diez días.

El objetivo de estas licencias es promover la participación de los padres en el cuidado de los hijos y la igual distribución de tareas, sin embargo, las diferencias ya mencionadas reducen la posibilidad de lograr el objetivo planteado. Los resultados en la región son poco visibles frente a la participación equitativa de los padres dentro del hogar y el goce de igualdad de oportunidades para el desarrollo del empleo formal remunerado. Se trata de una relación desproporcional ya que mientras que es a la mujer quien se le reconoce mayor protagonismo en el cuidado familiar el hombre sobresale en actividades laborales fuera del hogar.

A partir de las experiencias europeas donde las reformas a estas licencias se han aplicado con mayor equidad se determina a medida que el padre destina mayor tiempo al cuidado del hijo las diferencias en función a los roles de género se disminuyen. Si bien existen condiciones sociales y culturales que también influyen se trata de políticas públicas que favorecen la igualdad de género.

Analizar los derechos de las mujeres en el trabajo permite observar las condiciones que impiden la igualdad real y efectiva de las personas al momento de decidir su vida, conciliar sus oportunidades domésticas y laborales (Aguilera, 2017, p. 70). Se trata de

reconocer la importancia de las medidas legales para modificar efectos de desigualdad social que se han impuesto por condiciones sociales o culturales. El caso de la incorporación de las licencias por paternidad en las legislaciones de los países de América Latina constituyen un avance hacia la igualdad necesitan ser reformadas en la proporción de los días que se conceden a los dos padres.

Es necesario mantener la discusión en torno a las desigualdades de hecho y las de derecho en materia laboral. Si bien la constitución como la ley de trabajo en los países de América del Sur declara el principio de igualdad y no discriminación que permite el reconocimiento de acciones positivas para la inclusión de todos los sectores es necesario analizar datos reales sobre las condiciones de trabajo que ejercen las mujeres en relación a su rol frente a la familia. Los permisos parentales igualitarios permiten fomentar la corresponsabilidad y cooperación mutua frente a las obligaciones domésticas, de educación y cuidado de los hijos (Elósegui, 2007, p. 12), son herramientas legales útiles para cumplir el principio de igualdad pero no suficientes.

Las futuras líneas de investigación en este tema se deberían marcar en torno a los factores sociales que influyen en la asignación de tareas de cuidado doméstico. Así como las políticas de inclusión femenina en el campo laboral, los derechos de seguridad social a los trabajadores y su relación con la familia. Es importante además analizar de forma comparada la legislación laboral de América Latina y Europa con el interés de determinar la relación de las reformas estatales frente a los cambios sociales en relación a la igualdad e inclusión efectiva.

Referencias

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12(2): 224-235.
- Aguilera, R. (2007). Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2: 69-119.
- Batthyány, K. (2015). *Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales*. Serie Asuntos de Género. 124. CEPAL.
- Campillo, I. (2010). Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España. *Política y Sociedad*, 47 (1): 189-213.
- Castro, C. y Pazos, M. (2007). Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa, algunos elementos para el análisis de la situación actual. *Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie Economía*, 26: 1-55.
- Elósegui, M. (2007). La Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Las acciones positivas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 20: 7-21.
- Escot, L. y Fernández, J. (2012). *Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?*. Grupo de Investigación UCM, Universidad Complutense de Madrid. España.

- Flaquer, L. y Escobedo, A. (2013). Licencias parentales y política social de la paternidad en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32 (1): 69-99.
- García, J. y Mendizábal, G. (2015). Análisis Jurídico de la Paternidad con Perspectiva de Género: Una visión desde la masculinidad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 20: 31-59.
- Gómez, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers*, 63/ 64: 123-140.
- Guzmán, V.; Mauro, A. y Araujo, K. (1999). *Trayectorias laborales de mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo*. Centro de estudios de la Mujer - CEM. Santiago, Chile.
- IPPF/WHR y Promundo. (2017). *Estado de la paternidad: América Latina y el Caribe 2017*. Nueva York: IPPF/RHO, Promundo-US, Washington, D.C.
- López- Ibor, R.; Escot Mangas, L.; Fernández Cornejo, J.; Poza Lara, C. (2008). El permiso de paternidad y la desigualdad de género: Propuestas de reforma para el caso de España. *Economic Analysis Working Papers*, 13 (7): 1-25.
- Meil, G. (2011). El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa. *Revista Latina de Sociología*, 1: 61-97.
- Meil, G.; Rogero- García, J.; Romero- Balsas, P. (2017). *Los permisos parentales como instrumentos para la igualdad de género*. Observatorio Social de “La Caixa”. <https://observatoriosociallacaixa.org/es/-/los-permisos-parentales-como-instrumentos-para-la-igualdad-de-genero>
- Nogueira, M. (2012). El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: perspectiva constitucional reciente. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 25: 19-52.
- Pautassi, L. y Nieves, M. (2011). Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres. *Desafíos*, 12: 4-10.
- Pazos, M. (2011). Roles de género y políticas públicas. *Sociología del Trabajo*, 5-23.
- Romero-Balsas, P. (2015). Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 149: 87-110.
- Sánchez- Silva, C. (2010). *La historia de los permisos en Europa*. El País edición impresa del 21 de octubre de 2010. El País. https://elpais.com/diario/2010/10/21/sociedad/1287612002_850215.html
- Wainerman, C. (2007). Conyugalidad y paternidad ¿Una revolución estancada? En *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*. Gutiérrez, María Alicia. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, p.: 179-222.