



Resultados de investigación. Digna. Trabajo y género. Informe n°10

¿Licencias para la equidad?: Efectos de la toma de licencias parentales por parte de madres y padres en Colombia

Resumen

En este informe utilizamos datos cuantitativos y cualitativos, producto del trabajo de investigación de Digna, para describir el comportamiento de los padres en la toma de licencias de paternidad y de la licencia parental compartida en Colombia. Encontramos que, entre 2010 y 2022, se registraron 8.401.873 nacimientos en Colombia y se otorgaron 593.274 licencias de paternidad. Tras la Ley 2114 de 2021, que amplió la licencia de paternidad a 14 días y creó la licencia parental compartida, el número de licencias de paternidad aumentó notoriamente. Sin embargo, hay disparidades regionales: Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca concentraron el 65% de la toma de licencias, mientras que departamentos como Vaupés y Amazonas tuvieron menos del 0.2% cada uno. Esto refleja la necesidad de implementar programas y políticas para incrementar el acceso a mecanismos de protección social, como licencias de paternidad remuneradas, en territorios con altos niveles de informalidad laboral. La parte cualitativa de esta investigación consistió en la realización de 40 entrevistas con los dos miembros de 20 parejas que habían tenido hijos después de la entrada en vigencia de la Ley 2114. El trabajo de campo reveló que la mayoría de los padres y madres entrevistados, consideraron insuficiente la duración actual de las licencias de maternidad y paternidad en el país. Sugirieron extender la licencia de las madres a 6 meses o un año, y la de los padres a uno o dos meses. Para las madres, una extensión más larga de la licencia de maternidad permitiría cumplir con las recomendaciones de lactancia de la OMS y para los padres, una extensión mayor les permitiría apoyar a las madres durante la recuperación posparto. En general, encontramos que los hombres que habían tomado una licencia más extendida entendían mejor las implicaciones del cuidado del bebé y reportaban una conexión importante con sus nuevos hijos. Finalmente, el desconocimiento de la Ley 2114 y su falta de aplicación por parte de algunos empleadores impuso barreras para algunos padres y limitó el acceso a la licencia parental compartida, lo que llama la atención sobre la importancia de ofrecer una mayor pedagogía en torno a los derechos laborales derivados del nacimiento de los hijos para los trabajadores hombres, y mayor claridad en su implementación.

Ramírez-Bustamante, N., Tribín, A., Otero, A., Jaramillo, J., Camelo-Urrego, P. y Gallego, J. (2024). ¿Licencias para la equidad?: Efectos de la toma de licencias parentales por parte de madres y padres en Colombia. Digna. Trabajo y Género. Recuperado de: https://bit.ly/Digna_Informe_10

Foto tomada de Unsplash



Autores

Natalia Ramírez, Ana María Tribín, Andrea Otero, Juliana Jaramillo, Paola Camelo, Julián Gallego

Fecha

Bogotá. Septiembre, 2024

Palabras Clave

Licencia parental compartida, Ley 2114, trabajo de cuidado y doméstico no remunerado, barreras, desconocimiento.

Edición

Natalia Ramírez Bustamante

Contacto de edición

digna@uniandes.edu.co

Diseño

Sara Arredondo Giraldo

Síguenos

@proyectodigna



ISSN 2981-5266

Índice

1. Introducción	4
2. Licencias de paternidad, una perspectiva desde los datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA)	10
2.1. Metodología cuantitativa	10
2.2. Resultados del análisis cuantitativo	12
3. Análisis cualitativo de las licencias parentales	15
3.1. Metodología cualitativa	15
3.2. Las licencias son muy cortas. Opiniones sobre la duración de las licencias de maternidad y paternidad	16
3.3. Las licencias de paternidad contribuyen a la redistribución del trabajo doméstico y de cuidado	18
3.4. No tomo la licencia compartida porque no quiero quitarle tiempo a mi esposa	21
3.5. “Me negaron la licencia compartida”. Barreras que enfrentan los padres para tomar un periodo más largo de licencia	25
Conclusiones	27
Referencias	29

1. Introducción

Una de las respuestas al porqué de la posición desigual que enfrentan las mujeres en diversas áreas, en comparación con los hombres, tiene que ver con el modelo tradicional de distribución de tareas y asignación de roles. Es decir, las mujeres pueden quedar excluidas de diferentes esferas porque tradicionalmente se ha considerado al hombre como el proveedor del hogar, y es normal que esté activo en el mercado laboral, mientras que se le ha asignado a la mujer el rol de cuidadora de la casa (Tobio, 2012). Para evitar que esto continúe siendo así, algunos gobiernos alientan a los padres a compartir esta responsabilidad a través de la toma de licencias de paternidad. En efecto, un objetivo principal detrás de muchos sistemas de licencia de paternidad es la promoción de la igualdad de género.

La literatura ha demostrado que existe una relación entre las licencias parentales y el trabajo remunerado, el doméstico y el género (Duvander, Lappegard y Johansson, 2020; Doucet y McKay, 2020; Coltrane, 2010). Las políticas específicas de licencias parentales dirigidas a los hombres, como el permiso de paternidad y las licencias compartidas, buscan i) fomentar la participación temprana de los padres en el cuidado de sus hijos, ii) aliviar la carga de trabajo de las mujeres en el hogar y iii) mejorar el grado de compatibilidad entre la crianza de los hijos y el empleo femenino (Romero-Balsas, 2015).

Uno de los aspectos fundamentales de las licencias de paternidad y las licencias parentales compartidas tiene que ver con su duración. Las preguntas clave en la literatura sobre los efectos de las licencias han sido (i) cuánto tiempo de duración deberían tener las licencias parentales compartidas para que se pueda alcanzar el resultado deseado de igualdad de género y (ii) cuánto tiempo de licencia deben tomar particularmente los padres para que se puedan dar cambios a más largo plazo en la distribución de responsabilidades del cuidado (Koslowski, Duvander y Moss, 2019). Autoras como Almqvist y Duvander (2014) sugieren que una duración amplia de las licencias parentales compartidas puede inclinar la balanza a favor de la igualdad de género. Es decir, mientras un solo día de permiso parental de los padres no contribuye a un cambio de comportamiento en la participación de tareas de cuidado y del hogar (Hosking et al, 2010), desde dos meses en adelante con el cuidado exclusivo del niño puede generar un cambio importante (O'Brien y Wall, 2017). Suecia, país pionero en la implementación de licencias compartidas, reporta altos índices de equidad de género en el mercado de trabajo, lo que se ha relacionado con su equidad de género en el diseño y toma de estas licencias (Collins, 2019).

La literatura también ha encontrado que, aunque las licencias parentales persiguen el objetivo de la igualdad de género, estas se encuentran insertadas en un marco más amplio de políticas y contextos culturales que pueden obstaculizar la consecución de dicho objetivo (Doucet y McKay, 2020; Lupica, 2016; Coltrane, 2010). Algunos autores que han escrito sobre los efectos de las licencias parentales concuerdan con que hay una tendencia creciente en la investigación y los debates sobre políticas públicas de concebir la licencia parental de los padres como una aparente “solución mágica” para resolver las desigualdades de género de larga data en el trabajo de cuidados y el trabajo remunerado. (Doucet y McKay, 2020; Tobio, 2012; Wray, 2020). Sin embargo, aunque las licencias parentales pueden contribuir a la equidad de género en la medida en que promueven la participación de los hombres en el cuidado de sus hijos, este resultado está vinculado a que en el mercado de trabajo no se sancione a aquellos que deciden tomar una licencia (Batthyány, Genta, Perrotta, y Scavino, 2018). Además, dado que los sujetos no actúan solo conforme a sus posibilidades materiales sino también a los mandatos culturales, los investigadores sugieren que es necesario que se genere un cambio cultural en cuanto a los significados que tradicionalmente se le ha dado al “deber ser” de los hombres y las mujeres y su rol en las actividades de cuidado (Batthyány et al., 2018; Lupica, 2016).

Como resultado de la desigualdad de género que generaba la gran diferencia entre la licencia otorgada a los padres y a las madres (Tribín, Vargas Ramírez, 2019). En Colombia se adoptó la Ley 2114 de 2021 en la cual se amplió la licencia de paternidad de una a dos semanas y la de las madres de 14 a 18. Además, la ley abrió la posibilidad de que las parejas, conformadas por padre y madre, y más recientemente las parejas del mismo sexo¹, decidan libremente la disposición de seis semanas de las cuales las mujeres pueden parcial o totalmente a sus parejas. Es decir, hoy en día en Colombia las parejas de nuevos padres y madres pueden compartir la licencia de la siguiente manera: las madres pueden tomar hasta 18 semanas exclusivas y/o compartir con sus parejas hasta seis semanas.

Informes de prensa han mostrado que muchos hombres han tenido dificultades para materializar este derecho (Cortina, 2023). Para hacer seguimiento a este cambio en la política y evaluar su potencial transformador, nos interesa entrevistar a padres y madres que han usado la licencia parental compartida con el fin de

¹ A raíz de una demanda de inconstitucionalidad que denunciaba la exclusión de las parejas del mismo sexo como beneficiarias de la ley, la Corte Constitucional, en la sentencia C-415 de 2022, declaró que, en efecto, esa exclusión era discriminatoria. Como resultado, con posterioridad a la expedición de esa sentencia, tanto las parejas heterosexuales como las parejas del mismo sexo son beneficiarias de la licencia compartida. En el caso de parejas del mismo sexo, sus miembros deben elegir, por una sola vez, quién de ellos gozará de cada prestación, y serán beneficiarios en los mismos términos que las parejas heteroparentales.

entender las barreras que enfrentan para disfrutarlas y para conocer su experiencia en la distribución del trabajo doméstico y de cuidado al interior de sus hogares una vez lo hacen.

Este informe procesó datos de la PILA (Planilla Integrada de Liquidación de Aportes) del Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia y analizó 40 entrevistas realizadas a parejas conformadas por hombres y mujeres residentes en diferentes lugares de Colombia. Las preguntas concretas que esperamos resolver en este informe son: ¿Qué relación hay entre las licencias de paternidad y una división más equitativa en las tareas de cuidado y domésticas al interior de los hogares? ¿Qué barreras enfrentan los padres en Colombia para tomar la licencia parental extendida? ¿Cómo se están comportando las y los trabajadores frente a la posibilidad de tener licencias compartidas? ¿Qué porcentaje de hombres las toma? ¿A qué sectores pertenecen los hombres que las toman y qué características aumentan la posibilidad de que los hombres tomen más semanas?

Este informe está dividido en dos partes. En la primera se explora la evolución de la toma de licencias de paternidad en Colombia entre 2010 y 2022, centrándose en cómo factores sociodemográficos de los trabajadores, como la edad y el lugar de procedencia, y aspectos del empleo, como el nivel salarial y el tipo de contrato, influyen en la decisión de tomarlas. En la segunda sección presentamos un análisis de las entrevistas con parejas que tomaron una licencia parental a partir del 29 de junio de 2021, cuando entró en vigor la Ley 2114. Al final presentamos algunos comentarios de cierre.

2. Licencias de paternidad, una perspectiva desde los datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA)

En esta sección se presentan los resultados de un análisis exploratorio de datos que examina la evolución de la toma de licencias de paternidad en Colombia entre 2010 y 2022. El análisis se centra en la relación existente entre la toma de licencias y las características sociodemográficas básicas de los trabajadores, tales como la edad y el lugar de procedencia, y en aspectos relacionados con la naturaleza del empleo, el nivel salarial y el tipo de contrato. Además, se explora cómo la toma de licencias de paternidad está relacionada con la cantidad de horas que los hombres dedican al cuidado y a labores domésticas en el hogar y si presenta algún tipo de

relación con las condiciones socioeconómicas del lugar en el que reside el trabajador.

El análisis parte del hecho de que en Colombia la licencia de paternidad remunerada es un beneficio exclusivo de los trabajadores formales. Para acceder a este beneficio, el trabajador debe estar vinculado a un empleo formal que cumpla con las normativas legales en cuanto a afiliación y pago a los sistemas de seguridad social, como salud, pensión y riesgos laborales. Sin embargo, este beneficio no se restringe únicamente a los empleados con relaciones laborales. Los trabajadores independientes o los que realizan actividades económicas por cuenta propia y que realizan aportes al sistema de seguridad social, también se consideran formales y pueden acceder a beneficios sociales y de protección social, como a licencias de maternidad y paternidad remuneradas.

2.1. Metodología cuantitativa

En el análisis se utiliza información de cuatro fuentes: la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) del Ministerio de Salud y Protección Social, la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) y las Estadísticas Vitales (EEVV) del DANE. La PILA contiene información detallada sobre los trabajadores que realizan pagos a la seguridad social en Colombia. Esta herramienta permite identificar a aquellos trabajadores que acceden a licencias de paternidad, ya que registra tanto los días de ausencia laboral como las contribuciones al sistema de seguridad social. La GEIH proporciona información sobre las condiciones laborales y permite hacer análisis sobre uso del tiempo en los hogares. La ENUT, al especializarse en la medición del uso del tiempo, permite estudiar cómo los padres organizan su tiempo entre trabajo remunerado y cuidado, y las EEVV registran información de nacimientos, lo que permite relacionar estos eventos con la toma de licencias de paternidad.

2.1. Resultados del análisis cuantitativo

Entre 2010 y 2022 se registraron 8.401.873 nacimientos en Colombia (Figura 1), con una tendencia a la disminución sostenida desde 2018. En 2010 se contabilizaron 654.627 nacimientos, alcanzando su máximo en 2012 con 676.835 nacimientos. Sin embargo, a partir de 2017 comenzó un descenso continuo, pasando de 656.704

² La licencia de paternidad de 14 días calendario es proporcional al tiempo cotizado durante el embarazo de la madre. Esto implica que, para acceder a la totalidad de la licencia, el padre debe haber cotizado por lo menos durante el periodo completo de gestación. Si ha cotizado menos tiempo, la licencia se ajustará de manera proporcional al tiempo cotizado.

Figura 3

Brechas de género en ingresos condicionados para América Latina y el Caribe

nacimientos en 2017 a 510.357 en 2022. Por otro lado, la tasa de nacimientos por cada 1.000 habitantes fue de 14.8 en 2010, alcanzó un máximo de 15 en 2012, y luego descendió de manera constante hasta llegar a 11.1 en 2022. La disminución notoria de los nacimientos en Colombia en 2022 puede atribuirse a varios factores, entre ellos cambios sociales y económicos que influyen en la decisión de tener hijos, el aumento de la edad promedio de las madres, una menor tasa de nacimientos entre adolescentes, y una reducción en los nacimientos de inmigrantes venezolanas, que en 2021 representaron un porcentaje mayor entre el total de nacimientos.

Cabe destacar que no todos los nacimientos son atendidos en el régimen contributivo de salud³. En promedio, entre 2018 y 2022, el 38% de los nacimientos registrados fueron atendidos bajo este régimen, ya sea porque la madre estaba afiliada como cotizante (empleada con relación laboral o trabajadora independiente) o como beneficiaria (cónyuge de un trabajador con relación laboral o independiente).



Figura 1
Número y variación de los nacimientos en Colombia

Fuente: Estadísticas Vitales (EEVV) - DANE

Por lo tanto, debido a la situación laboral de los padres en el momento del nacimiento, anualmente más del 60% de los recién nacidos, en promedio, no cuentan

³ En Colombia, el sistema de salud está organizado en dos regímenes: contributivo y subsidiado. El régimen contributivo está dirigido a quienes tienen capacidad de pago, como trabajadores formales, independientes y empleadores, quienes contribuyen con un porcentaje de su ingreso para acceder a servicios de salud. Por otro lado, el régimen subsidiado está destinado a las personas de bajos recursos y es financiado por el Estado, permitiendo que aquellos en situación de vulnerabilidad también accedan a los mismos servicios de salud.

con progenitores que puedan ser beneficiarios de licencias remuneradas.

Entre 2010 y 2022, en Colombia, se registraron 1.191.602 licencias de maternidad y 593.274 licencias de paternidad (Figura 2). Aunque en los últimos años ha disminuido el porcentaje de madres solteras de recién nacidos, pasando de 16% en 2010 a 12% en 2022, las mujeres siguen tomando más licencias de maternidad que los hombres, principalmente por razones biológicas y las expectativas sociales sobre el cuidado de los hijos (Chai et al., 2022). Sin embargo, durante la década de 2010 a 2018, el número de hombres que tomaron licencia de paternidad creció de manera progresiva. Este incremento se aceleró notoriamente a partir de julio de 2021, tras la promulgación de la Ley 2114, que amplió la licencia de paternidad existente de 10 días hábiles a 14 días calendario e introdujo la licencia parental compartida. Antes de la implementación de esta ley, un promedio de 3.971 hombres tomaba licencia de paternidad cada mes, cifra que aumentó a 5.088 tras su promulgación. Además, se observó que el ritmo de crecimiento de las licencias de paternidad superó al de las licencias de maternidad, pasando de 40 hombres en licencia por cada 100 mujeres en 2010, a 78 hombres por cada 100 mujeres en 2022.

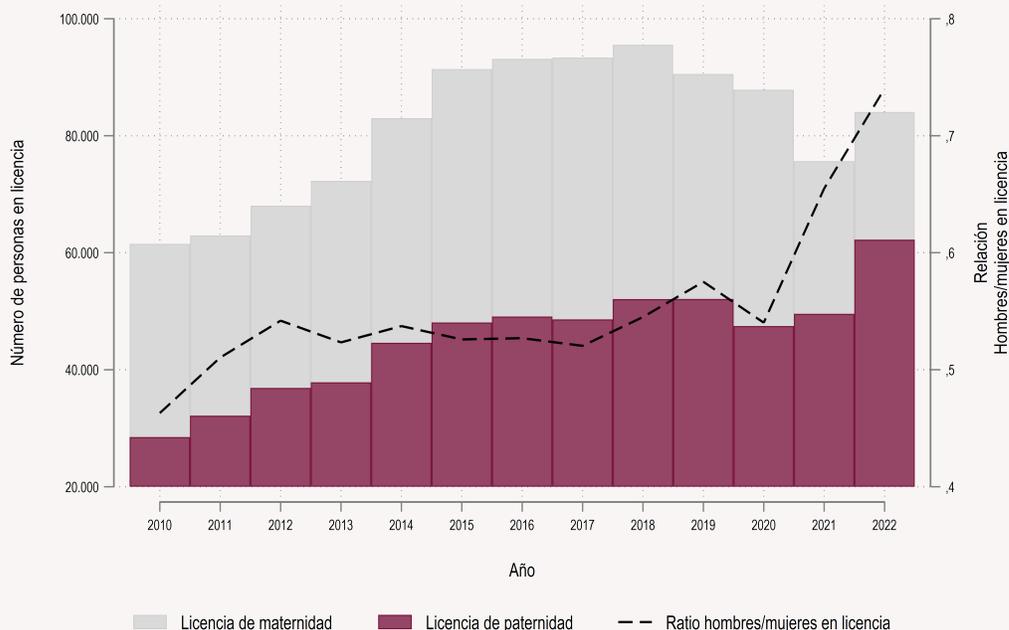


Figura 2
Hombres y mujeres en licencia de paternidad y maternidad

Fuente: Planilla de Liquidación de Aportes - PILA

Durante el periodo de análisis, varios factores pudieron haber influido en la toma de la licencia de paternidad. Se registró una variación significativa en el número de nacimientos, la pandemia de COVID-19 afectó los comportamientos sociales y los

flujos del mercado laboral, y se promulgó la Ley 2114 de 2021, que amplió la licencia de paternidad a 14 días calendario. En este contexto, el incremento en el uso de las licencias de paternidad se evalúa mejor a través del take-up de la licencia, es decir, el grado de adopción o uso de un beneficio por parte de la población elegible. En Colombia, los hombres que son padres de un recién nacido y han cotizado al sistema de seguridad social durante el embarazo de la madre son elegibles para acceder a la licencia de paternidad. Así, el take-up mide el porcentaje de hombres elegibles que efectivamente utilizan el beneficio, lo cual es clave para evaluar la efectividad de las políticas públicas y los servicios sociales.

Aunque la PILA permite identificar a los hombres que han tomado la licencia a lo largo del tiempo, no se cuenta con información completa sobre la totalidad de hombres elegibles. Sin embargo, en este análisis nos aproximamos al take-up mediante dos indicadores: la proporción de hombres que tomaron la licencia en relación con el total de nacimientos y la proporción de quienes accedieron a ella entre los nacimientos atendidos bajo el régimen contributivo del sistema de seguridad social. Como se muestra en la Figura 3, entre 2010 y 2022, ambas proporciones presentan una tendencia creciente, con una ligera disminución durante la pandemia. A partir de 2021, se observa un crecimiento acelerado en ambos indicadores, alcanzando en 2022 un take-up del 10,8% en relación con el total de nacimientos, y del 29% entre los nacimientos del régimen contributivo de seguridad social. En ambos casos, se evidencia un aumento significativo en el uso de la licencia de paternidad por parte de los hombres. Sin embargo, es necesario llevar a cabo otro tipo de ejercicios para confirmar que el incremento es atribuible en su totalidad a la promulgación de la Ley 2114 de 2021.

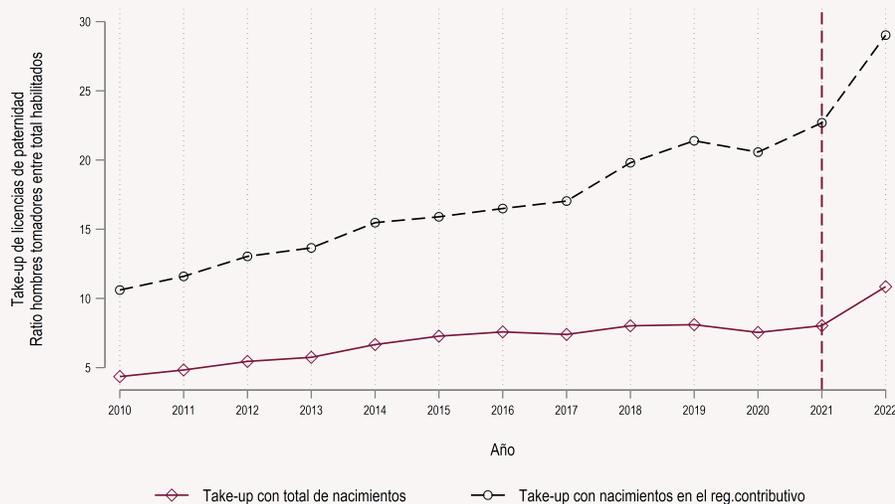


Figura 3

Aproximación al take-up de la licencia de paternidad

Con relación a las características sociodemográficas de los tomadores (Tabla 1), la mayoría de los hombres que acceden a la licencia de paternidad en Colombia se concentra en los grupos de edad más jóvenes y en aquellos con ingresos entre 1 y 5 salarios mínimos. En 2022, el 43% de los beneficiarios tenía entre 18 y 30 años, y el 51% estaba en el rango de 31 a 45 años. Aunque estas cifras representan una leve disminución respecto a 2018, confirman que, en términos de volumen, los hombres jóvenes continúan siendo los principales usuarios de la licencia de paternidad. En términos salariales, aunque la mayoría de los hombres en el mercado laboral formal colombiano devengan un salario mínimo, no son ellos quienes más toman la licencia. En 2022, el 43% de los beneficiarios pertenecía a este grupo, mientras que el 50% ganaba entre 1 y 5 salarios mínimos, destacando a los hombres de ingresos medios como los principales usuarios del beneficio.

Grupo de edad	Porcentaje (2018)	Porcentaje (2022)	Rango Salarial	Porcentaje (2018)	Porcentaje (2022)
18 - 30	46%	43%	1 smmlv	40%	43%
31 - 45	48%	51%	1 - 5 smmlv	53%	50%
45 - 60	5%	5%	5 - 10 smmlv	4%	4%
60+	1%	1%	Más de 10 smmlv	3%	3%

Tabla 1

Distribución de los hombres que toman licencia de paternidad por grupo de edad y rango salarial

Fuente: Planilla de Liquidación de Aportes - PILA.

Nota: En total, 52.030 personas accedieron a la licencia de paternidad en 2018, mientras que en 2022 el número fue de 62.232. Estos periodos fueron seleccionados para analizar el comportamiento antes y después de la aprobación de la Ley 2114 de 2021 y antes y después de la pandemia por la enfermedad de la COVID-19.

A pesar de la disminución en el número de nacimientos en Colombia desde 2018, el incremento en la toma de licencias de paternidad refleja un cambio significativo en la participación de los padres en la crianza. Este fenómeno sugiere una transición de un enfoque en la cantidad de hijos a uno en la calidad, donde los padres, al tener menos hijos, dedican más tiempo y recursos a su desarrollo. Este cambio, como lo señala Farré (2019), responde a una evolución en las normas culturales y expectativas sobre el rol paterno. Además, este incremento en la participación de los padres se observa especialmente en aquellos con ingresos cercanos al salario mínimo, lo que indica que los cambios culturales están permeando también en los sectores económicos más vulnerables. Sin embargo, la proporción de madres que toman licencia de maternidad sigue siendo significativamente más alta que la de los padres, lo que plantea varias hipótesis para futuras investigaciones. Por un lado, podría reflejar una alta prevalencia de madres solteras, explicando así la mayor demanda de licencias maternas. Por otro lado, sugiere que, aunque los padres

están comenzando a tomar más licencias, aún queda mucho por hacer para promover la equidad en el uso de estos beneficios. Finalmente, es posible que las madres formalmente empleadas estén formando familias con personas en el sector informal, limitando así el acceso de estos padres a las licencias de paternidad. Estas son hipótesis que deben ser exploradas para comprender mejor las dinámicas familiares y laborales en el país

El análisis de la toma de licencias de paternidad según el lugar de residencia revela una disparidad regional en el acceso al beneficio. En 2022, Bogotá, D.C., Antioquia y Valle del Cauca concentran la mayor cantidad de beneficiarios, con un 37.2%, 18.8% y 9.0% respectivamente, lo que refleja una marcada concentración en las principales áreas urbanas del país (Figura 4). En conjunto, estos tres departamentos concertaron más del 65% de los hombres que accedieron a la licencia de paternidad. Por otro lado, los departamentos con menor número de beneficiarios, como Vaupés, Vichada y Amazonas, registraron participaciones marginales, con menos del 0.2% cada uno. Esta disparidad pone de manifiesto las dificultades para acceder a licencias de paternidad en las regiones rurales y apartadas, donde las oportunidades laborales formales y la cobertura de seguridad social son más limitadas, y donde la alta informalidad del mercado laboral agrava estas condiciones. En estos contextos, los roles de género tradicionales asignan mayor carga de cuidado a las mujeres, reduciendo aún más la demanda de licencias de paternidad por parte de los hombres.

Ver figura en la siguiente página →

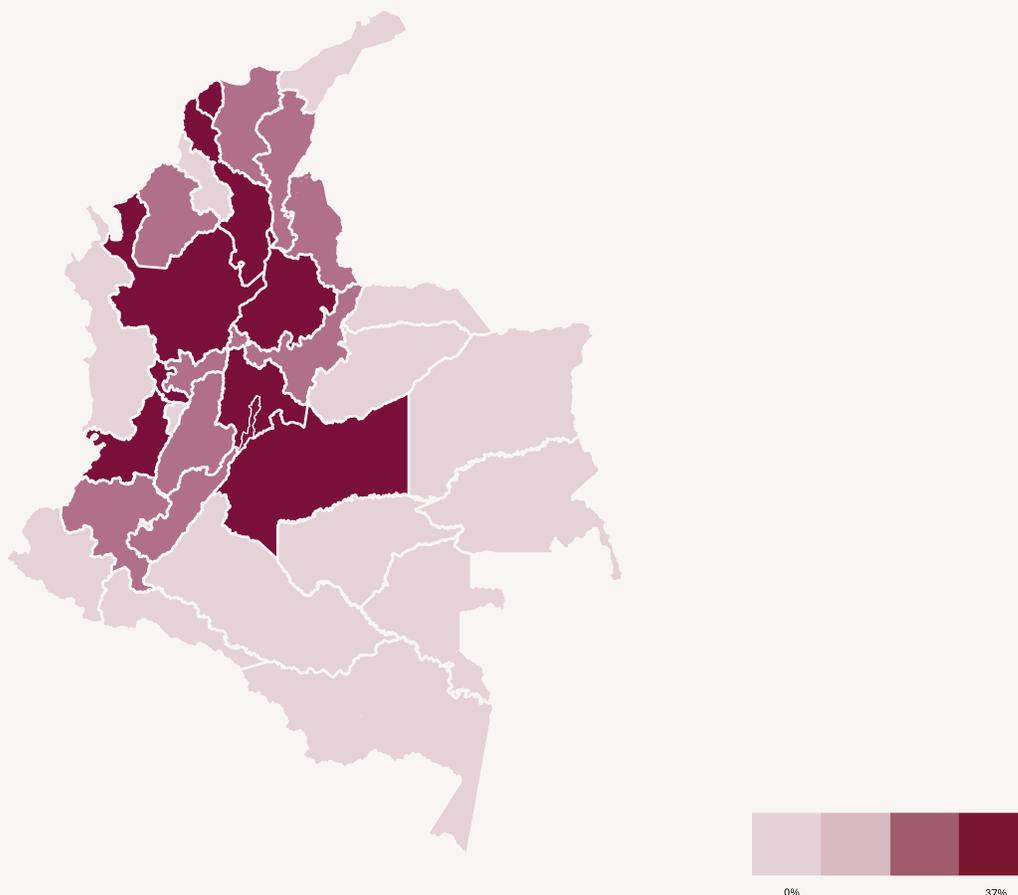


Figura 4
Distribución porcentual de la toma de licencias de paternidad por departamento de residencia del tomador

Fuente: Planilla de Liquidación de Aportes - PILA y Estadísticas Vitales (EEVV) - DANE

El análisis del uso de licencias de paternidad por departamento⁴ y su relación con el PIB per cápita en 2022 (Figura 5) muestra que los departamentos con mayores ingresos, como Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca, registran un mayor uso de este beneficio. Esto indica que, en las regiones con mejores condiciones económicas, el acceso a la seguridad social y las condiciones laborales formales permiten a los trabajadores un mayor aprovechamiento de los beneficios de protección social. En contraste, en departamentos con menores ingresos, como Vaupés, Vichada y Amazonas, la informalidad laboral y la falta de cobertura en seguridad social limitan el acceso a las licencias de paternidad. Esto amplía la brecha en el uso del beneficio y refuerza la desigualdad en la distribución de las tareas de cuidado en el hogar. Por tanto, es necesario diseñar políticas públicas con enfoque territorial, que tomen en cuenta las características sociodemográficas de cada región, para asegurar un

⁴ En este caso, el take up se calculó como la proporción de hombres que tomaron licencia de paternidad en 2022, en relación con el total de nacimientos por departamento durante el mismo periodo.

acceso equitativo a los beneficios de protección social en el país.

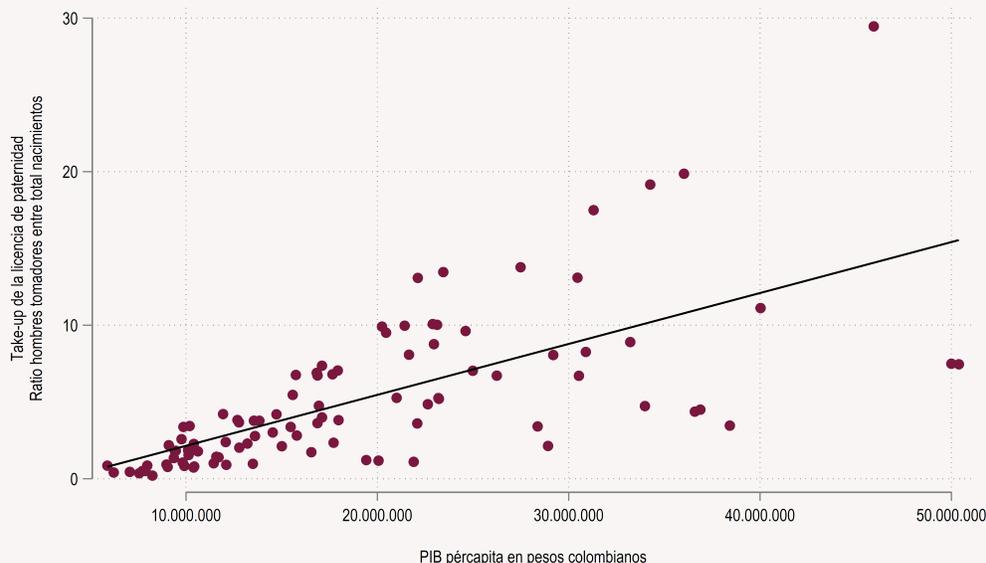


Figura 5
Relación entre el take up y el PIB per cápita departamental

Fuente: Planilla de Liquidación de Aportes - PILA, Estadísticas Vitales (EEVV) - DANE y Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

Por último, en el análisis también se observó que una parte significativa de los hombres que tomaron la licencia de paternidad también hicieron uso de otras formas de ausencia laboral durante las siguientes semanas. En 2022, el 26% de los beneficiarios tomó vacaciones después de la licencia o dentro de los tres meses siguientes. Además, un 20% se incapacitó laboralmente durante el mismo periodo, lo que sugiere que algunos padres enfrentaron problemas de salud o circunstancias que requerían tiempo adicional fuera del trabajo. Finalmente, el 12% optó por una licencia no remunerada tras la licencia de paternidad, reflejando posiblemente la necesidad de prolongar su tiempo de cuidado familiar a pesar de la falta de compensación económica. Estos hallazgos sugieren, como también lo confirman las entrevistas con los participantes en la parte cualitativa de esta investigación, que los hombres quisieran tomar más tiempo de licencia de paternidad y que existe un desconocimiento generalizado en torno a la posibilidad de uso de la licencia compartida o continúan muy arraigadas las creencias en torno a la imposibilidad de intercambiar los roles de cuidado entre progenitores al interior del hogar.

3. Análisis cualitativo de las licencias parentales

En esta sección, a partir de un análisis cualitativo, exponemos los principales resultados de las respuestas que 20 parejas de padres nos dieron sobre su percepción del beneficio de licencia compartida y describieron su conocimiento de la Ley 2114 de 2021. En las entrevistas también se indagó por la experiencia de los participantes tomando las licencias y sus posibles efectos en términos de distribución de tareas domésticas y conexión de los hombres con los nuevos hijos.

3.1. Metodología cualitativa

Entrevistamos a 40 personas en total (20 parejas de padres heteroparentales). Para la selección de los participantes de esta investigación elegimos parte de nuestra población de interés a partir de los datos más recientes de la PILA (2022) en cuanto a los hombres que toman licencia de paternidad. Estos datos indican que, en promedio, el 94% de los hombres que toman licencia de paternidad tienen entre 18 y 45 años, el 93% ganan entre uno y máximo cinco salarios mínimos legales vigentes, el 37,2% residen en Bogotá y el 18,8% en Medellín. Tratamos de lograr la equivalencia con los datos de la PILA en la medida en que entrevistamos mayoritariamente a hombres (13 de los 20) residentes en Bogotá, entre los 31 y 45 años y que devengaban entre uno y cinco salarios mínimos. Los 7 hombres restantes, aunque se encontraban entre los 31 y 45 años, tenían ingresos mensuales por encima de cinco salarios mínimos legales vigentes. Una condición de inclusión en este estudio fue que las parejas hubieran tenido algún hijo con posterioridad al 29 de julio de 2021, es decir, después de que la Ley 2114 entró en vigencia. Además, los participantes eran trabajadores dependientes en el momento en que los entrevistamos. Buscamos que fuera así con el objetivo de entender las barreras de acceso y la dinámica trabajador-empleador en el disfrute de la licencia parental compartida que son más plausibles en este escenario. En investigaciones futuras sería interesante concentrar la atención en la toma de licencia de paternidad por parte de trabajadores formales independientes o por cuenta propia.

La información cualitativa se recogió mediante entrevistas semiestructuradas que se obtuvieron a través del muestreo de bola de nieve con varios puntos de inicio. Las entrevistas citadas en este informe se realizaron a cada padre y madre de manera individual entre el 28 de noviembre de 2023 y el 9 de septiembre de 2024. La duración promedio de las entrevistas fue de 1 hora. El audio fue grabado con autorización de los participantes y cada uno fue transcrito utilizando el programa NVivo. En las entrevistas se indagó por la experiencia de las parejas tomando la licencia de

maternidad y de paternidad, su conocimiento y opinión sobre la Ley 2114 de 2021 que posibilitó la licencia parental compartida, su distribución de las tareas de cuidado y domésticas, su retorno al trabajo luego de la licencia, entre otras preguntas.

Los nombres de las personas entrevistadas que se utilizan en este informe se cambiaron para proteger su identidad. Este proyecto de investigación fue evaluado y autorizado por el Comité de Ética de la Universidad de los Andes, institución a la que pertenece la investigadora principal del proyecto. Antes de iniciar cada entrevista, los participantes conocieron el consentimiento informado preparado para este proyecto y se les informó que su participación era voluntaria y que no enfrentarían consecuencias adversas en caso de decidir no continuar contestando el cuestionario planteado. Como incentivo para participar en la investigación, y en reconocimiento por el tiempo invertido por los participantes, cada uno de ellos recibió \$50.000 pesos.

3.2. Las licencias son muy cortas. Opiniones sobre la duración de las licencias de maternidad y paternidad

Uno de los hallazgos más comunes en las entrevistas fue la percepción de las madres y padres entrevistados de que el tiempo de duración de las licencias de paternidad y maternidad es insuficiente. Así lo expuso Sol, una mujer de 34 años, era ingeniera agrónoma, estaba cursando una maestría, trabajaba como consultora independiente, estaba casada y era madre de dos niños mellizos de un año:

18 semanas no, no son nada, de verdad, por el mismo tema de la lactancia. O sea, si uno entiende biológicamente lo que es la lactancia, que es un estímulo y es un estímulo que produce el bebé al succionar y es la relación boca, lengua, seno [...], 18 semanas no te dan para llegar a eso porque la mamá vuelve al trabajo, el estrés. Así [use] el extractor, el extractor no te produce el mismo estímulo, empieza a disminuir la producción y eso empieza a afectar la lactancia y la relación entre de su boca-seno, mamá-bebé.

Por su parte, el testimonio de Eduardo reúne aspectos que fueron mencionados en varias oportunidades por otros entrevistados acerca de la duración de las licencias de paternidad. Eduardo tenía 33 años, su mayor nivel educativo era maestría, se desempeñaba como actuario, estaba casado y tenía un hijo de 10 meses:

Me parece una locura que sea tan poquito tiempo, pero, pues, de nuevo, pues no sé, le pregunté a mi papá y mi papá tuvo tres días. Yo nací un viernes y el lunes le tocó irse a trabajar. Hace, pues, 32 años. Entonces, pues, entiendo

que hemos llegado a un mejor lugar, pero no, es una locura, dos semanas no es nada. Ni siquiera la mujer se ha..., o sea, pues, en nuestro caso, ni siquiera se había recuperado completamente del parto y ya tenía que ser como la cuidadora principal del bebé. Me parece, pues, casi que estúpidamente ridículo el poco tiempo. Además, porque, hablando simplemente de labores de cuidado, es demasiado poco el tiempo y, pues, el tema, digamos, emocional. Todos los cambios que se están teniendo y pues este nuevo rol como padre es muy difícil uno estar solamente dos semanas y luego tener que irse a trabajar.

El tiempo promedio de extensión de las licencias, según varios de los entrevistados, debería ser de 6 meses a un año para la madre y de uno a dos meses para el padre. Así lo expresó Marly, una mujer que tenía 34 años, su mayor nivel educativo alcanzado era especialización, trabajaba como consultora en seguridad y salud en el trabajo, estaba casada y era madre de un niño de 16 meses:

Considero yo que una licencia de maternidad debería ser de por lo menos los seis meses, que es cuando el bebé, pues, si uno va a hacer lactancia materna exclusiva, pues, el bebé depende prácticamente de uno, ¿cierto? Y por más de que uno se extraiga, por más de que, pues, uno haga ciertas cosas, creo que el vínculo cuando el bebé toma pecho, pues, es mayor, ¿no? Entonces, creo que ese sería como el [tiempo] mínimo de la licencia de maternidad.

Por otro lado, Jorge, al igual que otros padres más, afirmó que la licencia de paternidad debería ser de, al menos, dos meses. Jorge tenía 38 años, su mayor nivel educativo alcanzado era especialización, trabajaba como abogado en el sector público, estaba casado y era padre de un niño de un año y medio de edad:

La licencia sí la deben aumentar en el caso de los padres, yo creo que sí [...]. Que sea por ley: “usted como hombre tiene dos meses de licencia” [...], porque creo que sí se requiere mucho acompañamiento al inicio, cuando no se sabe nada, cuando uno está ahí como experimentando y probando. Entonces, sí estaría de acuerdo y pues impulsaría como que sí siguiera aumentando y aumentando y podernos igualar a otros países que [...] tienen un buen tiempo para las licencias.

Aunque para la mayoría de los entrevistados, la licencia de paternidad tiene una duración insuficiente, reconocieron que era mejor contar con dos semanas que con una licencia más corta.

3.3. Las licencias de paternidad contribuyen a la redistribución del trabajo doméstico y de cuidado

La licencia de paternidad facilitó que los hombres ejercieran activamente el rol de cuidadores durante el tiempo que esta duró. Las palabras de Antonia resumen lo mencionado por otros entrevistados acerca de la utilidad de la licencia de paternidad y la división de las tareas de cuidado y domésticas. En el momento de la entrevista, Antonia tenía 26 años, su mayor nivel educativo cursado era técnico, trabajaba como empleada en una empresa, vivía en unión libre y era madre de una niña de 2 años:

Fue muy útil desde el día 0 [se refiere a su esposo], porque, lo que yo te decía, él me ayudaba demasiado en todo, por no decir que literalmente hacía todo en cuanto a la casa y la niña. Él se encargaba de cambiar todos los pañales, de vestirla, de cambiarla. Yo, literalmente, esas dos semanas, mientras que él estuvo, solamente me encargaba de darle de comer, porque yo todavía seguía muy mal, pero sí, fue muy fundamental.

Por su parte, Henry, un hombre que tenía 33 años, su mayor nivel educativo alcanzado era maestría, se desempeñaba como funcionario público, estaba casado y era padre de dos mellizos de un año, dijo lo siguiente sobre la utilidad de la licencia de paternidad:

Si yo no hubiera estado, entonces ¿quién se hubiera levantado primero a arrullarlos?, ¿sí? O ¿quién se hubiese quedado en la mañana, la primera mañana, con ellos? ¿Quién hubiese ido a comprar cosas? ¿Quién hubiese manejado para, digamos, ir a las citas médicas? Como distintas cosas que sé que si no hubiera estado y no hubiera tenido ese tiempo [de licencia de paternidad], no hubiera podido realizar y no hubiera tenido el chance de ver.

Aunque la cantidad de tareas de cuidado y domésticas realizadas por la mayoría de los padres entrevistados disminuyeron una vez retornaron a sus trabajos, la realización de estas actividades varió de acuerdo con algunos factores. En primer lugar, algunas parejas afirmaron que la licencia de paternidad les permitió involucrarse más en las tareas de cuidado y domésticas aún con posterioridad a la culminación del tiempo de licencia. Así lo expuso Lorena, una mujer de 36 años, tecnóloga, que se desempeña como auxiliar administrativa en una empresa, vivía en unión libre y era madre de dos niñas de 13 años y de 6 meses:

Yo creo que sí, no, las dos semanas [de licencia de paternidad] le sirvieron mucho (a su esposo), porque yo creo que él se dio cuenta de lo pesado que le toca a uno como mamá estar pendiente de una cosa y de otra. Y aún lo sigue haciendo (se refiere a participar en las tareas de cuidado y domésticas en su hogar): él llega de trabajar y se dedica de lleno por las mañanas a llevar al colegio a la niña, a la mayor, y se queda con la chiquitica como media mañana y luego se la lleva mi mamá (que la cuida hasta que Lorena llega de trabajar). Entonces, yo creo que él ha adquirido demasiada responsabilidad al darse cuenta de que todo lo que nos toca hacer, [la licencia] le ha servido mucho para tener más responsabilidad y concientizarse de la labor de uno como madre.

En segundo lugar, el trabajo desde casa permitió que algunos hombres realizaran más tareas de cuidado al día, que cuando tenían trabajo presencial. Así lo expuso Roberto, un hombre de 33 años, técnico, que al momento de la entrevista trabajaba en una empresa. Estaba casado y era padre de una niña de un año:

Yo salgo al primer break de descanso, cuando estoy [trabajando] acá en la casa, tipo 8:30 a.m., entonces a esa hora la puedo bañar yo, y la cambio yo, y ya luego de eso mi esposa ayuda con el desayuno o, a veces, es al contrario [...]. Entonces, es muy rotado, nos coordinamos para que sea variado el tema del baño, del cambio de ropa, cambio de pañal y demás [...]. El desayuno sí suelo hacerlo yo cuando estoy acá y pues ya, obviamente, cuando yo estoy fuera, en la oficina, a Olivia (su esposa) le toca encargarse de todo [...]. Sí es muy diferente cuando tengo que ir a la oficina, pues sí, ahí sí, lastimosamente, me pierdo toda la rutina porque me toca salir mucho más temprano y ella [se refiere a su hija] sigue durmiendo y hasta que yo vuelvo en la noche [...] simplemente está esperando es el último tetero y acostarnos a dormir.

Olivia, la esposa de Roberto, quien también trabaja desde casa, afirmó que la participación de su esposo en la realización de tareas de cuidado y domésticas disminuyó una vez se terminó su licencia y entró a trabajar. Sin embargo, cuando él trabajaba en casa participaba de estas tareas. Olivia tenía 30 años, su mayor nivel educativo era técnico, al momento de la entrevista trabajaba en el área de servicio al cliente de una empresa, estaba casada y era madre de una niña de 1 año:

Claro, disminuyó [la participación de su esposo en el trabajo de cuidado y doméstico después del tiempo de licencia] porque, pues, obviamente él ya llega [del trabajo] cansado [...]. Él me colabora mucho, pero pues, él sí trabaja

algunas veces en casa, otras veces en oficina, entonces, pues, esos días obviamente tengo que estar pendiente de la niña yo [...]. Cuando está mi esposo, bueno, ya es mucho más fácil, porque mientras él va haciendo el desayuno, yo voy arreglando el apartamento. Mientras él le va cambiando el pañal a la niña, yo voy, no sé, sirviendo un tinto. Mientras él va bañando a la niña, porque él también la baña de vez en cuando, yo voy pues organizando, no sé, el cuarto, o me baño. Nos equilibramos bastante, pero es una carrera de relevos porque toca, pues, obviamente volarnos de a ratos del trabajo para hacer todo esto, pero, pues lo logramos, lo logramos y nos apoyamos mucho.

En tercer lugar, si bien la licencia les otorgó a los padres tiempo que usaron para cuidar de sus casas, hijos y esposas, es importante tener en cuenta que algunas parejas compartían, aunque no necesariamente de manera equitativa, el trabajo de cuidado no remunerado antes de la licencia y esto facilitó que lo siguieran haciendo durante y después de esta. Así lo expresó Julio, un hombre que al momento de la entrevista tenía 29 años, su mayor nivel educativo alcanzado era bachillerato, trabajaba como mecánico, vivía en unión libre y era padre de una niña de 2 años:

Yo llegaba de trabajar normal, así tuviera o no tuviera bebé [a participar de las labores domésticas] [...]. Entonces, como ya uno tiene una rutina, tiempo atrás, entonces, pues, es como más fácil con el bebé.

Antonia, la esposa de Julio, afirmó que su esposo, después de retornar a su trabajo cien por ciento presencial, continuó participando del cuidado de su hija y del hogar cuando él regresaba a casa en la noche:

Mi esposo llega sobre las 6:00 de la tarde [...]. En ese momento él me dice como: “ve y acuéstate, o si tienes tareas de la universidad ve y hazlas, no hay ningún problema” [...]. Él ya se encarga de la comida y a veces él deja el almuerzo listo la noche anterior y pues él se encarga de la niña en la noche, entonces, de darle su comidita sobre las 7:00 de la noche, de empijamarla y acostarla sobre las 9:00.

Para algunos entrevistados, aunque la participación por parte de los padres en la realización de actividades domésticas y de cuidado no dependen exclusivamente de la licencia, sí contribuye a que los hombres se involucren en su rol de cuidadores. El testimonio de Sol resume lo experimentado por otras parejas, particularmente con niveles educativos altos:

Mi esposo creo que estaba un poquito más adelante en el tema [de la distribución de las tareas de cuidado] porque contaba con un papá que participó mucho también en esa redistribución de las cargas y eso lo hizo diferente. Entonces, eso hizo que fuera un papá comprometido y al menos esas dos primeras semanas, el haber aprendido a cambiar un pañal, el haber aprendido a cómo se carga el bebé hizo que, al menos, de aquí en adelante, pues, mi esposo tenga toda la tranquilidad de decir: “cambio pañales, cargo a mi bebé, lo conozco”. Y lo que te digo, lo que pasa es que en Henry hubo un factor determinante también, que fue poder seguir seis meses en la casa construyendo ese lazo [gracias al trabajo virtual] [...]. Entonces, las dos semanas, sumado al tema de virtualidad, a la conciencia [de lo extenuante que puede llegar a ser el cuidado], al tema de educación, esto hace que, de repente, las dos semanas, pues, sirvan un poquito más y no haya una ruptura tan, tan brusca [en la participación de las tareas de cuidado una vez el papá retorna al trabajo].

Este testimonio resalta que los hombres que crecieron en familias donde sus padres participaban en las labores domésticas y de cuidado les sirvió como ejemplo para replicarlo una vez constituyeron sus propias familias. Además, otro factor importante que este testimonio resalta y reúne las experiencias de otras parejas entrevistadas, es que la participación en el cuidado no remunerado continúa en aquellos padres que, ya sea por vacaciones o porque trabajaron desde casa, pudieron compartir más tiempo con sus hijos recién nacidos. De este modo, la licencia y pasar el mayor tiempo posible con los niños recién nacidos es clave para que los padres, además de acompañar a sus esposas en la recuperación posparto, aprendan actividades de cuidado hacia sus hijos que pueden seguir desarrollando después de regresar a sus empleos.

3.4. “No tomo la licencia compartida porque no quiero quitarle tiempo a mi esposa”

Una de las principales barreras que enfrentaron las parejas para tomar la licencia parental compartida fue el desconocimiento de la existencia de la Ley 2114 y de su funcionamiento. Aunque la mayoría de los entrevistados conocían que esta ley amplió las semanas de licencia de maternidad de 14 a 18 y la de paternidad de una a dos semanas, no sabían que también posibilitó la transferencia de 6 semanas de la licencia de maternidad a los padres. Así lo expresó Antonia:

Yo sabía que se había ampliado la licencia en unas semanas, tanto para nosotras como para los hombres, pero no sabía que yo le podía ceder de mis semanas a él. No, me acabo de enterar.

Al igual que Antonia, Hugo tampoco tenía conocimiento de la posibilidad de compartir una parte de la licencia de maternidad con los padres. Al momento de la entrevista, Hugo tenía 29 años, era técnico, estaba desempleado, vivía en unión libre y era padre de una niña de 7 meses:

Sí tenía conocimiento que habían modificado el tiempo como tal de las semanas [de licencia] en cuanto a la mamá, no sabía que ella podía cederme seis semanas.

Varias parejas afirmaron que, incluso si hubiesen tenido conocimiento de que podían tomar la licencia parental compartida, no lo hubieran hecho debido a que no estaban de acuerdo con que las madres tuvieran que ceder parte de sus semanas de licencia para que los padres pasaran más tiempo con sus hijos recién nacidos. Así lo expuso Olivia:

Hubiera preferido tomarlas completas porque, pues, en mi caso fue una recuperación un poco más lenta, requería más tiempo de estar en reposo [...]. Es más llevadero, digamos, para ellos que no tienen que lidiar con el tema de lactancia, con el tema de recuperación de una cicatriz, con el tema de los dolores. Así que, no, yo la verdad sí hubiera preferido, si se repitiera otra vez y si hubiera sabido, tomármela completa. Sí considero que es muy corto el tiempo que él pasa, que los padres pasan acá en Colombia gozando, pues, esa licencia de paternidad, pero uno como mamá requiere muchísimo más tiempo.

La mayoría de las parejas preferían que las madres disfrutaran de las 18 semanas completas y que los padres, por ley, tuvieran una licencia más larga. Así lo expuso Juan Carlos, quien tenía 29 años, vivía en unión libre, había alcanzado el nivel educativo de especialización, trabajaba como funcionario público, y era padre de una niña de 8 meses:

Para mí no, no es una solución que sea efectiva [la posibilidad de que las madres cedan semanas de su licencia a los padres]. O sea, tú le das más tiempo al padre, pero se lo restas a la madre y ¿qué?, ¿qué ganan ahí? No, no, no hacen nada [...]. Dale más semanas al papá. Si quieres, no les des las mismas que a la mamá, pero dale más semanas y no le quites las de la madre.

En lugar de compartir la licencia, varias parejas buscaron la manera de que los padres unieran sus vacaciones con la licencia de paternidad o aprovecharon

beneficios que sus empresas les ofrecían, como la opción de trabajar desde casa una vez finalizara la licencia. Juan Carlos ejemplifica parte de las dudas que algunas parejas tenían sobre el funcionamiento de la licencia compartida. Por la falta de claridad en cuanto a cómo iba a ser la remuneración de las semanas que su esposa le cediera de licencia (si la EPS las remuneraba de acuerdo con el salario de él o de ella) decidió no utilizarla, optando por tomar sus vacaciones justo después de terminar su licencia de paternidad.

No tenía mucha claridad de cómo era eso [se refiere a cuándo podía tomar las semanas que su esposa le cedía], pero no es un tema que entramos a evaluar, porque yo como soy un poquito calculador, yo pido vacaciones en diciembre del año que ella está embarazada, calculando más o menos la fecha prevista de parto que nos dieron y yo cuadro para que mis vacaciones peguen después de que finalice la licencia de paternidad. Entonces, a mí se me acaba la licencia de paternidad, si no estoy mal, un 13 de mayo, y yo el 15 de mayo salí a vacaciones de la entidad [...]. Yo en total demoré unos 36 días con ella, más o menos, 37 días, porque tampoco sabía qué tanto le iba a afectar a ella, en ese momento, el tema de la remuneración. O sea, si ella cedía esas semanas, ¿eso se entendía que también se las dejaban de cancelar? Como no tenía claridad en ese momento [...] dije: “listo, no, mis vacaciones”.

En el caso de Tomás, también estaba en desacuerdo con que el tiempo de la licencia de maternidad se redujera. Sin embargo, con el fin de pasar más tiempo con su hijo recién nacido, optó por unir sus vacaciones con la licencia de paternidad y, además, tomar el beneficio que la empresa le daba de pasar un mes teletrabajando después de la finalización del tiempo de la licencia. Tomás era un hombre de 37 años, profesional, empleado en una empresa, estaba casado y era padre de un niño de 7 meses:

Yo considero que el tiempo que pasa la mamá con el hijo no debería recortarse bajo ningún motivo [...] y la verdad es que en la empresa donde yo trabajo [...] tenemos otras ventajas. Por ejemplo, yo saqué las dos semanas de la licencia, saqué otras dos semanas de vacaciones y nos dan un mes de teletrabajo.

Por su parte, Henry, aunque no tenía vacaciones que pudiera unir con su tiempo de licencia de paternidad, sí tomó el beneficio de trabajar desde casa.

Por su parte, Henry, aunque no tenía vacaciones que pudiera unir con su tiempo de licencia de paternidad, sí tomó el beneficio de trabajar desde casa.

3.5. “Me negaron la licencia compartida”. Barreras que enfrentan los padres para tomar un periodo más largo de licencia

De las 20 parejas entrevistadas, 17 no tomaron la licencia parental compartida por desconocimiento de la Ley 2114 o porque no estaban de acuerdo con que la licencia de la madre se redujera a 12 semanas. Dos parejas no pudieron tomar la licencia parental compartida debido a barreras que les interpusieron sus empleadores y, finalmente, una pareja sí pudo disfrutar de este beneficio, a pesar de que también enfrentó una serie de obstáculos para poder tomarlo. Una de las barreras que enfrentaron dos de las parejas que decidieron compartir las últimas 6 semanas de la licencia de maternidad fue el desconocimiento por parte de la EPS y los médicos tratantes de la Ley 2114. De acuerdo con la ley, los padres deben acordar entre ellos la distribución de las semanas de licencia y presentar un documento firmado ante sus empleadores dentro de los 30 días posteriores al nacimiento. Además, el médico tratante debe autorizar el acuerdo por escrito para asegurar la salud de la madre y el bebé. Esto último es lo que, precisamente, algunas parejas de entrevistados mencionaron que sus médicos no conocían. Así lo manifestó Orlando, que tenía 40 años, era empleado en una empresa de alimentos, candidato a grado en derecho, casado y padre de un niño de un año:

Yo detecté mucha ambigüedad en la norma. O sea, la norma no es clara en cuanto a los requisitos, en cuanto a los tiempos, y lo recuerdo por lo siguiente. Cuando fuimos con la obstetra [...], la doctora me dijo que ella, pues, muy amable y todo, pero no lo sabía [acerca de la licencia compartida]: “pero es que yo no sé, o sea, ¿qué les voy a dar yo?, ¿un consentimiento de qué?, si es que yo no sé, yo no conozco esa norma y aquí en la EPS nunca hemos hecho eso” [...]. Fuimos [él y su esposa] y hablamos con el director de ahí de la EPS, ahí en Chapinero [...] y nos decía: “no, es la primera vez que nos llega este caso, o sea, nunca nos había llegado un caso, una solicitud de esta naturaleza”. ¿Y sabes qué a mí me tocó hacer?, me tocó dictarle [a la obstetra] lo que tenía que decir el consentimiento”.

Por su parte, Jimena tuvo una experiencia similar a la de Orlando, con la diferencia de que ella y su esposo sí pudieron acceder a la licencia parental compartida. Jimena al momento de la entrevista tenía 35 años, era magister, trabajaba como profesora universitaria y abogada, estaba casada y era madre de un niño de un año y medio:

La ginecóloga (que estaba tratando a Jimena) es una mujer muy reconocida aquí en Medellín, ha atendido un montón de personas y no tenía ni idea que eso se podía hacer [se refiere a que la mujer puede cederle hasta 6 de sus semanas de licencia a su esposo] [...]. Aparte de eso, la ley dice “médico”, entonces no se sabía si era el médico tratante, si era la ginecóloga, o quién era el que nos tenía que decir si estaba en perfectas condiciones de salud para poder tomarla [la licencia parental compartida]. Yo le hice la carta a la ginecóloga porque ella nunca había hecho eso. Entonces, yo se la hice, le dije: “firmeme aquí, yo creo que eso tiene que ser así”. Pedimos cita en la EPS con una médica general para que la médica general nos orientara ya con el bebé y ella nos dijo: “¿sabe qué?, yo eso [el consentimiento médico para la toma de la licencia parental compartida] nunca lo he hecho, no en la EPS”. O sea, te estoy hablando de cosas de muchos usuarios, no te estoy hablando de “fui a cualquier institución X aquí en el pueblo tal”. O sea, estoy hablando de instituciones muy conocidas que tienen mucha población y nadie, pues, nos sabía orientar [...]. No, eso fue mucho desconocimiento.

Además del desconocimiento del funcionamiento de la Ley 2114 por parte de la EPS y los médicos tratantes, dos parejas que habían optado por tomar la licencia parental compartida se enfrentaron a diferentes barreras para hacerlo en sus lugares de trabajo. Así lo expuso Orlando:

La empresa me negó esa licencia. ¿Qué fue lo que pasó? Pues, bueno, yo lo primero que hice fue estudiar la ley, ¿cierto?, estudiar la ley y estudiar los requisitos que se establecen allí para acceder efectivamente a esa licencia [...], hice todo en debida forma. ¿Qué fue lo que pasó? La empresa argumentó que no había sido notificada de la solicitud [...]. Entonces, la empresa lo que argumentó fue eso, digamos, de una manera muy extraña, que ellos no habían sido notificados por correo electrónico de esa licencia. Entonces, lo primero que hice fue solicitarle al área de Gestión humana de la compañía, pues, que me explicaran por qué llegó el día en que yo tenía que iniciar esa licencia y la empresa no me había respondido. Me dijo: “no, aquí no hay nada, aquí no ha llegado nada de parte suya”. Pues, a mí eso me causó, pues, mucha extrañeza porque, pues, yo les mostré: “mira, acá está radicado el día”. Digamos, allá se volvió fue más un tema legal que otra cosa. Como no me dieron respuesta, pues, entonces tuve que acudir a presentar una acción de tutela y, pues, lo que dijo el juez [constitucional] es que al ser un tema laboral yo tenía que recurrir a la jurisdicción laboral. O sea, yo argumenté en la acción de tutela, pues, que eso era improcedente, porque cualquier tipo de resolución por parte de un juez laboral sería

extemporáneo. O sea, ya no sería eficaz, ¿cierto?, porque ya habría pasado el término de las demandas que yo había solicitado para compartir con mi hijo [...]. ¿Qué habría tenido que hacer yo? Pues, presentar una demanda y, es más, ¿qué habría dicho el juzgado laboral?, pues que ya es hecho superado, [...], ya no hay nada que hacer. O sea, ya no había cómo retrotraer el tiempo para yo poder acceder a esa licencia y compartir con mi hijo. Entonces, no, la verdad ahí lo que hay es un sentimiento de insatisfacción total porque, pues, las leyes quedan ahí como escritas en piedra, pero no se cumplen, no se cumplen por parte de las empresas, ni tampoco de la jurisdicción.

Gonzalo también tuvo que enfrentarse a barreras interpuestas por su empleador. Gonzalo tenía 31 años al momento de la entrevista, era especialista, se desempeñaba como abogado en una entidad pública de la rama judicial, vivía en unión libre y era padre de un bebé de dos meses que había nacido de manera prematura. Esta condición obligó al padre y a la madre a ser padres canguro:

[Mi jefa] me puso a través de una funcionaria de mi despacho a conversar, a coordinar la cosa (se refiere al trámite de la licencia parental compartida) con la Secretaría General. Nadie en la Corporación había perdido una licencia estas, nadie. Entonces, ahí empezaron las dificultades. Primero, ¿qué es eso?, en un entorno de puros abogados, ojo, ¡de puros abogados! (le dijeron): “¿qué es esto?”. Entonces, me tocó a mí, [enviar] una notica de voz a través de una empleada de mi despacho, compañera mía, para que les reenviara a los de la Secretaría. Entonces la funcionaria [le dijo]: “no, que cómo así, que esto está muy raro, que no, déjeme averiguo” [...]. Me mandaron un listado de un poco de documentos que eran, pues, los que estaban como en la Ley, que incluían como una autorización del médico tratante. Bueno, conseguimos todo eso y envié el correo con la información, pues, que me pidieron [...]. Ahí empezó el problema porque la funcionaria de la Secretaría General encargada de hacer ese acto administrativo consideraba que la licencia parental no funcionaba como yo lo había solicitado y ahí empezó el problema porque se metió la secretaria general de la corporación, fue al despacho de la magistrada (jefa de Gonzalo), tuvieron una discusión jurídica de cómo es que se aplica esta vaina (se refiere a la Ley 2114) y luego la magistrada me llamó un poco entre alarmada y molesta porque fue la secretaria a hacerle perder su tiempo con una cosa de una licencia de paternidad, [ella le dijo]: “que eso no se aplica así, que la ley dice lo que dice”. Entonces yo enviando notica de voz, enviando mensajes, aclarando cómo es que se debía aplicar la figura. Entonces, ya se

volvió una pelea de abogados, una discusión jurídica y muy incómodo para mí, muy desgastante emocionalmente, tener un hijo recién nacido en una unidad de esas [de cuidados intensivos] es súper desgastante. Salir de la clínica sin el bebé y dejarlo hospitalizado es maluco. Entonces, de por sí la situación personal que yo estaba viendo era dura, no tenía tiempo ni energía. Yo, pues, para ponerme en debates jurídicos, la verdad, con gente que me parecía que no tenía criterio y que me parecía que el empleador no tiene por qué oponerse. O sea, el empleador no tiene derecho a nada, a oponerse o a decir algo. El empleador lo único que tiene que hacer es conceder la licencia, punto final, no tiene derecho a nada. Había una posibilidad de instaurar una tutela para que me reconocieran la licencia, pero eso implicaba que yo ocupara energía y tiempo en ese debate jurídico cuando lo que se requería era mi presencia y mi energía y estar enfocado en cuidar el bebé y a mi esposa. Entonces dije: “bueno, no voy a dar esta pelea”. Y acepté que me negaran la licencia parental compartida [...], más por lo que les digo. pues, porque no tenía la energía disponible. Simplemente acepté y con mucha tristeza, la verdad, me dio muy duro, pues, que se hubiera convertido en esto este tema de la licencia. Yo la necesitaba, yo en serio la necesitaba, no era para venirme a la casa, pues, a mirar para el techo o por unas minivacaciones, no, era que necesitaba estar al cuidado del bebé.

Los testimonios de Orlando y Gonzalo muestran que, aun cuando hay padres que quieren participar del cuidado de sus hijos recién nacidos, encuentran barreras de diversa índole para hacerlo. Algunos lugares de trabajo, en vez de aplicar la ley de licencia parental compartida, ponen trabas que terminan desincentivando o dificultando la toma de licencia por parte de los padres.

Conclusión

En la sección de resultados del análisis cuantitativo del informe, se destaca que entre 2010 y 2022 se registraron 8.401.873 nacimientos en Colombia, con una disminución notable a partir de 2018. Durante este mismo período, se otorgaron 593.274 licencias de paternidad y 1.191.602 licencias de maternidad. Con la promulgación de la Ley 2114 de 2021, que amplió la licencia de paternidad a 14 días calendario y permitió la licencia parental compartida, se observó un incremento notable en la toma de licencias de paternidad. Antes de la ley, un promedio de 3.971 hombres tomaba la licencia cada mes, cifra que aumentó a 5.088 tras la implementación de esta. Además, el crecimiento del uso de licencias de paternidad

superó al de maternidad, pasando de 40 hombres en licencia por cada 100 mujeres en 2010 a 78 por cada 100 en 2022.

Otro hallazgo relevante es la disparidad regional en el acceso a las licencias de paternidad. Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca concentraron el 65% de los beneficiarios, mientras que departamentos como Vaupés, Vichada y Amazonas presentaron una participación mínima, inferior al 0.2%. Esta brecha regional refleja cómo el acceso a las licencias está relacionado con las condiciones económicas y laborales de cada departamento, siendo las regiones más desarrolladas las que facilitan un mayor acceso a los beneficios sociales. Estos resultados sugieren la necesidad de políticas con enfoque territorial para promover un acceso más equitativo a las licencias de paternidad y cerrar las brechas socioeconómicas y de género.

Dentro de los hallazgos relevantes del trabajo de campo cualitativo está que para la mayoría de las madres y padres entrevistados el tiempo de duración de las licencias de maternidad y paternidad es insuficiente. El tiempo promedio de extensión de estas, según varios de los entrevistados, debería ser de 6 meses a un año para la madre y de uno a dos meses para el padre.

Esto permitiría que las madres, al menos, pudiesen lactar a sus hijos de manera exclusiva durante los primeros 6 meses de vida, tal como lo recomienda la Organización Mundial de la Salud. Los padres, por su parte, podrían estar con sus parejas e hijos al menos los 40 días de recuperación posparto. En segundo lugar, la licencia de paternidad extendida de una a dos semanas facilitó que los hombres ejercieran activamente el rol de cuidadores durante el tiempo que esta duró. Posterior a ella, aunque pocos padres tomaron tiempo adicional a las 2 semanas obligatorias, es decir, no hicieron uso de la licencia compartida, la mayoría de los padres siguieron realizando tareas de cuidado y domésticas cuando retornaban de sus trabajos. Por último, dentro de las barreras que se pueden llegar a enfrentar para poder tomar la licencia parental compartida se encuentran el desconocimiento de la existencia de la Ley 2114 y de su funcionamiento por parte los padres, los médicos tratantes, las EPS y los lugares de trabajo. Estos hallazgos sugieren que son necesarias estrategias que combinen tanto pedagogía en derechos para los trabajadores, como en las obligaciones para los empleadores con respecto a la licencia compartida. También que la actividad de del Ministerio del Trabajo debería promover estas estrategias para que se materialice uno de los objetivos de la ley de licencia compartida, una mayor equidad de género en la distribución de las tareas del cuidado. Los hallazgos de esta investigación sugieren que el incremento en la duración de la licencia de paternidad ayuda a los hombres a conectarse más con

sus nuevos hijos y a relacionarse y ejercer actividades de cuidado que contribuyen al cuidado de las familias.

Referencias

Almqvist, A. L., & Duvander, A. Z. (2014). Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework. *Journal of family studies*, 20(1), 19-27.

Batthyány, K., Genta, N., Perrotta, V. & Scavino, S. (2018). Nuevas políticas de cuidado y persistentes desigualdades de género: análisis de las licencias por maternidad, paternidad y parentales. *El Uruguay desde la Sociología*, 103.

Chai, Y., Ríos-Salas, V., Stek, P. et al. Does Enhancing Paid Maternity Leave Policy Help Promote Gender Equality? Evidence from 31 Low- and Middle-Income Countries. *Gend. Issues* 39, 335–367 (2022). <https://doi.org/10.1007/s12147-021-09293-4>

Collins, C. (2019). *Making motherhood work: How women manage careers and caregiving*. Princeton University Press.

Coltrane, S. (2010). Gender theory and household labor. *Sex Roles*, 63(11-12), 791-800.

Cortina, D. (2023). Licencia parental compartida: la equidad real depende de ambos padres. *Ámbito jurídico*. En: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/columnista-online/licencia-parental-compartida-la-equidad-real-depende-de-ambos-padres>

Doucet, A., & McKay, L. (2020). Fathering, parental leave, impacts, and gender equality: what/how are we measuring? *International Journal of Sociology and Social Policy*.

Duvander, A. Z., Lappegard, T., & Johansson, M. (2020). Impact of a reform towards shared parental leave on continued fertility in Norway and Sweden. *Population Research and Policy Review*, 39, 1205-1229.

Hosking, A., Whitehouse, G., & Baxter, J. (2010). Duration of leave and resident fathers' involvement in infant care in Australia. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1301-1316.

Koslowski, A., Duvander, A. Z., & Moss, P. (2019). Parental leave and beyond: Recent international developments, current issues and future directions. In *Parental Leave and Beyond* (pp. 353-370). Policy Press.

Lupica, C. (2016). Licencias de paternidad y permisos parentales en América Latina y el Caribe. Herramientas indispensables para propiciar la mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos e hijas. *Masculinities & Social Change*, 5(3), 295-320.

O'Brien, M., & Wall, K. (2017). Fathers on leave alone: Setting the scene. Comparative perspectives on work-life balance and gender equality: *Fathers on leave alone*, 1-10.

Romero-Balsas, P. (2015). Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja/Consequences Paternity Leave on Allocation of Childcare and Domestic Tasks. *Reis*, 87-109.

Tobio Soler, M. C. (2012). Cuidado e identidad de género: De las madres que trabajan a los hombres que cuidan.

Wray, D. (2020). Paternity leave and fathers' responsibility: Evidence from a natural experiment in Canada. *Journal of Marriage and Family*, 82 (2), 534-549. doi: 10.1111/jomf.12661



@projectodigna
projectodigna.com