

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO
USFQ**

Colegio de Jurisprudencia

**APLICACIÓN DE LA *LICENCIA PARENTAL* COMO MECANISMO DE FORTALECIMIENTO DE
LA IGUALDAD DE GÉNERO**

María Emilia Andrade Jarrín

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito
para la obtención del título de:

Abogado

Quito, 18 de abril de 2024

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas. Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

Nombres y apellidos: María Emilia Andrade Jarrín

Código: 00209409

Cédula de identidad: 1721480711

Lugar y fecha: Quito, 18 de abril de 2024

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Nota: El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETheses>.

UNPUBLISHED DOCUMENT

Note: The following capstone project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPEThes>

APLICACIÓN DE LA LICENCIA PARENTAL COMO MECANISMO DE FORTALECIMIENTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO¹

IMPLEMENTATION OF EQUAL PARENTAL LEAVE AS A MECHANISM TO STRENGTHEN GENDER EQUALITY

² María Emilia Andrade Jarrín

mariaemiliaandradej@gmail.com

RESUMEN

La igualdad de género es un principio fundamental respaldado por tratados internacionales y la Constitución del Ecuador. Se extiende a todas las facetas de la vida, incluyendo los derechos parentales. Aunque la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano establece la igualdad de condiciones para madres y padres en el cuidado de los hijos, el Artículo 152 del Código de Trabajo otorga diferentes períodos de licencia, favoreciendo a las madres. Este análisis examina la normativa nacional e internacional, jurisprudencia y doctrina, concluyendo que el Artículo 152 del Código de Trabajo contradice el principio de igualdad de género. Identifica una discrepancia en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y explora las políticas exitosas de países como Chile, Suecia, Noruega y España para corregirla y garantizar la igualdad de género. Destacar las medidas como la equiparación de períodos de licencia parental y el fomento de una cultura laboral inclusiva puede ser crucial para avanzar hacia la igualdad de género en el ámbito laboral y social en Ecuador.

ABSTRACT

Gender equality is a fundamental human right endorsed by international treaties and the Constitution of Ecuador. This concept of equality translates into all spheres of life, including parental rights and responsibilities. The Organic Law on Human Care Rights states that mothers and fathers have the right to care for their children under equal conditions, but Article 152 of the Labor Code grants different periods of leave for mothers and fathers, favoring mothers. This paper analyzes national and international regulations, jurisprudence, and doctrine, concluding that Article 152 of the Labor Code contravenes the principle of gender equality. It identifies a contradiction in Ecuadorian legislation and examines successful policies from Chile, Sweden, Norway, and Spain to address this disparity and ensure gender equality. Highlighting measures such as equalizing parental leave periods and fostering an inclusive work culture can be crucial steps toward gender equality in both the workplace and society in Ecuador.

¹ Trabajo de titulación presentado como requisito para la obtención del título de Abogado. Colegio de Jurisprudencia de la Universidad San Francisco de Quito. Dirigido por Viviane Monteiro Santana-García.

² DERECHOS DE AUTOR: Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de Acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política. Asimismo, a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior

PALABRAS CLAVE

Igualdad de género, licencia parental, corresponsabilidad parental, trabajo, Ecuador,.

KEYWORDS

Gender equality, parental leave, parental co-responsibility, labor, Ecuador

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.- 2. MARCO TEÓRICO.- 3. ESTADO DEL ARTE.- 4. MARCO NORMATIVO.- 5. DEFINICIÓN DL CONCEPTO DE IGUALDAD DE GÉNERO Y LOS DESAFÍOS PARA SU APLICACIÓN.- 6. LA LICENCIA PARENTAL.- 7. DISCUSIÓN.- 8. RECOMENDACIONES.- 9. CONCLUSIONES.

1. Introducción

La igualdad de género, un derecho fundamental inherente a la condición humana, está consagrada tanto por organismos internacionales como en las legislaciones de la gran mayoría de naciones alrededor del mundo. Este principio, en su esencia, debería extenderse a todos los aspectos de la existencia humana, reconociendo el derecho a la igualdad de género en ámbitos que abarcan el desarrollo personal, profesional, psicológico y económico de cada individuo.

A pesar de los esfuerzos realizados para asegurar la igualdad de género, aún persisten áreas en las que no se ha logrado alcanzar una equidad genuina. Este desafío se evidencia de manera notable al considerar las responsabilidades relacionadas con el cuidado de los hijos, especialmente durante los períodos de maternidad y paternidad en el Ecuador. Aunque se han implementado medidas para promover la igualdad en estos contextos, subsisten obstáculos que limitan la plena participación de hombres y mujeres en igual medida en la crianza y cuidado de los hijos.

Esta realidad se hace palpable al examinar las disposiciones legales en Ecuador, tanto como en América Latina y el gran parte del resto de naciones del mundo, las cuales en su mayoría establecen periodos desiguales de licencia por maternidad y paternidad³. Si bien ha existido una tendencia en alargar los periodos de licencia, a la fecha, ninguno de los países latinoamericanos ha implementado políticas igualitarias que regulen los periodos de licencia.⁴ Estas regulaciones revelan una marcada inclinación hacia la preferencia materna al asignar períodos significativamente más cortos de licencia a los padres, lo que en última instancia obstaculiza la plena participación de los hombres en la distribución equitativa de responsabilidades relacionadas con el cuidado de sus hijos.

Dicha disparidad normativa refleja no solo una inequidad en los tiempos otorgados para la licencia, sino también refuerza la percepción arraigada de que el papel

³ Laura C. Pautassi y María Nieves Rico, “Cuidado Infantil y Licencias Parentales”, *Desafíos: Boletín de la Infancia y Adolescencia sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo de Milenio 12*, (2011), 4.

⁴ *Ibidem*.

principal en el cuidado de los hijos recae de manera exclusiva en las madres. Al limitar las oportunidades para que los padres tomen una licencia significativa, se perpetúa la noción tradicional de roles de género, desfavoreciendo la construcción de modelos familiares más equitativos. En este contexto, es esencial seguir trabajando en la creación de políticas y prácticas que promuevan una distribución más justa de las responsabilidades familiares y que reconozcan y valoren la contribución equitativa de ambos géneros en la crianza y educación de los hijos.

Sin embargo, con la creciente ruptura del concepto de la familia tradicional, en la cual los padres de familia son considerados meramente como los proveedores económicos del hogar, mientras que las madres realizan las labores de cuidado de los hijos, ha surgido una creciente necesidad de incorporar y reconocer los derechos de los padres en la crianza activa de sus hijos. Los países nórdicos son quienes lideran las pautas de aplicación de licencias equitativas, siendo las naciones pioneras en la búsqueda de la verdadera igualdad de género. En Latinoamérica, la figura de la corresponsabilidad parental ha comenzado a emerger⁵, como en el caso de Chile, que ha reconocido formalmente este principio, como rector de las dinámicas filio-parentales, ajustando su ordenamiento jurídico para así garantizar una verdadera igualdad de derechos para las madres y padres⁶, lo cual indica una tendencia a nivel mundial, en favor de la igualdad de género en el contexto del hogar y la parentalidad.

El presente trabajo de titulación busca explorar la posibilidad de implementar una política de licencia parental equitativa dentro de la normativa del país, para así cumplir con las garantías de igualdad de género que se han consagrado dentro de la constitución del Ecuador, al igual que normas complementarias que reconocen y pretenden cumplir con la promesa de igualdad en todos los ámbitos entre hombres y mujeres. A través de un análisis de las normas internas del Ecuador, la jurisprudencia nacional, tratados internacionales ratificados por el estado, y un estudio del artículo 152 del Código de Trabajo, se verificará si a la presente, existe una antinomia entre los cuerpos normativos vigentes en la legislación ecuatoriana. Adicionalmente, tras un ejercicio de derecho comparado entre países que han implementado políticas equitativas, se estudiará la viabilidad de la aplicación de la licencia parental en el Ecuador, siguiendo las pautas y

⁵ Marcela Acuña San Martín, “El Principio de Corresponsabilidad Parental”, *Revista de Derecho Coquimbo* 20, (2013) párr 44.

⁶ Marcela Acuña San Martín, “El Principio de Corresponsabilidad Parental” párr. 44-49.

procedimientos de otros estados, o realizando modificaciones a las políticas ya existentes para ajustarse a la realidad ecuatoriana.

2. Marco Teórico

En el ámbito de las teorías de género y la responsabilidad familiar, se exploran diversas perspectivas que examinan cómo los roles de género influyen en la distribución de responsabilidades familiares. La teoría de género tradicional identifica la creencia de que hay roles, comportamientos y características inherentemente asociados a hombres y mujeres, que son socialmente prescritos y que deben adherirse de acuerdo con las normas culturales y sociales establecidas. Esta perspectiva tradicional tiende a asignar roles específicos a cada género, como la idea de que los hombres son proveedores y las mujeres son cuidadoras⁷.

Esta teoría se ajusta con la situación actual en Ecuador, particularmente en el ámbito normativo relacionado con las licencias por maternidad y paternidad. Esta teoría sostiene la idea de roles rígidos y diferenciados para hombres y mujeres, atribuyendo a las mujeres la principal responsabilidad en el cuidado de los hijos y relegando a los hombres a un papel secundario en esta esfera. Esta perspectiva tradicional se refleja de manera notoria en la normativa ecuatoriana, donde las políticas relacionadas con las licencias por maternidad y paternidad no reconocen de manera equitativa los derechos de madres y padres. La falta de igualdad en estos aspectos es evidente en la asignación desigual de periodos de licencia, lo que perpetúa la noción de que el cuidado de los hijos es principalmente responsabilidad de las madres.

Al contrario, la teoría de igualdad de género en la parentalidad y la corresponsabilidad familiar es una perspectiva que aboga por la equidad y la participación activa de padres y madres en todas las facetas de la crianza y el cuidado de los hijos⁸. Contrariamente a las concepciones tradicionales que asignan roles rígidos basados en el género, esta teoría busca desafiar estereotipos y promover una distribución equitativa de las responsabilidades parentales⁹. En el contexto de esta teoría, la igualdad de género no solo implica la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, también

⁷ Alicia Saldívar Garduño, et al., "Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales", *Acta De Investigación Psicológica* 5, (2015), 2129.

⁸ Verónica Gómez Urrutia y Andrés Jiménez Figueroa, "Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género", *Polis* 14, (2015), 381.

⁹ Rodríguez, M.C., Peña, J.V. y Torío, S. (2010). "Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico". *Papers*, 95(1), 95-117.

se traduce en un compromiso con la eliminación de las disparidades en la crianza de los hijos. Se sostiene que ambos progenitores deben tener la libertad y el apoyo necesario para desempeñar un papel activo en el desarrollo, cuidado y educación de sus hijos.

La implementación de la teoría de igualdad de género en la parentalidad también implica la creación de políticas y prácticas laborales que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar para ambos padres¹⁰. Se busca superar las expectativas tradicionales que pueden limitar la participación de los hombres en las responsabilidades de cuidado, al mismo tiempo que se desafían las presiones sociales que pueden desalentar a las mujeres a buscar un equilibrio entre carrera y familia¹¹.

En resumen, este trabajo de titulación pretende explorar la aplicación de esta teoría en la legislación ecuatoriana para promover y obtener una verdadera igualdad de género en las responsabilidades parentales.

3. Estado del Arte

En la actualidad, existe una creciente tendencia hacia la aplicación de licencias parentales equitativas, rompiendo con la normativa tradicional de licencias por maternidad y paternidad, que de manera acostumbrada implica una distinción de periodos de licencia remunerada en virtud de género. Con la ruptura del concepto de la familia nuclear, y los roles tradicionales de género en los hogares, los padres han empezado a expresar sus deseos de tener una participación más activa en el cuidado de sus hijos¹². No obstante, las políticas actuales a nivel mundial resultan en un impedimento para el ejercicio equitativo del cuidado de los padres, al existir una disparidad en los periodos que se otorgan¹³.

Los países que sí han implementado políticas equitativas en cuanto a las licencias parentales han tenido como resultado una cadena de eventos que contribuyen a la verdadera igualdad de género en la sociedad. Un estudio del 2019 sugiere que, al incrementar el acceso de los hombres a la licencia de paternidad, existe una distribución más equitativa de las responsabilidades parentales en el hogar a largo plazo, lo cual, en consecuencia, permite la incorporación de la mujer al mercado laboral en igualdad de

¹⁰ Verónica Gómez Urrutia y Andrés Jiménez Figueroa, “Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género”, 381.

¹¹ *Ibidem*.

¹² Yeon-Jin Kim y Suyoung Kim. “Relational ethics as a cultural constraint on fathers’ parental leave in a Confucian welfare state, South Korea”, *Social Policy & Administration*, 54, (2020), 687.

¹³ Yeon-Jin Kim y Suyoung Kim. “Relational ethics as a cultural constraint on fathers’ parental leave in a Confucian welfare state, South Korea”, 688.

condiciones, alcanzando una verdadera igualdad tanto en el ámbito laboral como en el hogar¹⁴.

Si se observa la aplicación de una licencia parental equitativa desde la perspectiva de los padres, el permitir que tanto las madres como los padres tengan acceso a períodos de licencia parental remunerada, se fomenta la igualdad de género al reconocer y valorar el papel de ambos progenitores en el cuidado de los hijos¹⁵, permitiendo a los padres gozar de una paternidad activa y fortaleciendo el vínculo entre los padres e hijos. Por el otro lado, al enfocarse en la perspectiva de las madres, el tener acceso a una licencia parental equitativa, resulta en una mayor apertura para las mujeres en el ámbito laboral, eliminando el sesgo de contratación en base al género al no existir una diferencia en los periodos de licencia entre padre y madre¹⁶.

Si bien la implementación de una licencia parental equitativa a nivel mundial abre un espacio para cuestionar y finalmente quebrantar el arraigo de los roles de género en las familias, hay que tomar en cuenta la tendencia actual a favor de la implementación de un permiso parental en igualdad de condiciones, y los beneficios sociales y económicos, que dicha política sugiere. De acuerdo con Earle, et al., garantizar que tanto las madres como los padres puedan acceder de manera equitativa a un período adecuado de permiso tras el nacimiento o la adopción de un hijo, para alcanzar la igualdad de género tanto en el ámbito familiar como laboral es esencial y sobre todo posible en el contexto de cambio y desarrollo de la actualidad¹⁷.

Estas nuevas propuestas normativas, que, de la mano con los crecientes esfuerzos y movimientos para asegurar la igualdad de género, se están extendiendo a través de las regiones. Los autores citados anteriormente, son algunas de las muchas voces que promueven el fortalecimiento de la igualdad de género a través de políticas equitativas de licencia parental.

4. Marco Normativo

¹⁴ Marcus Tamm, "Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation", *Labour Economics* 59, (2019) 192.

¹⁵ Petteri Eerola, et al., "Fathers' leave take-up in Finland: Motivations and barriers in a complex Nordic leave scheme", *Sage Journals* 9, (2019), 9.

¹⁶ Myongjin Kim, et al., "Do marriage and children deprive women's hiring opportunities-a field experiment" *SSRN*, (2020), 22.

¹⁷ Alison Earle, Amy Raub, Aleta Sprague y Jody Heymann, "Progress towards gender equality in paid parental leave: an analysis of legislation in 193 countries from 1995–2022", *Taylor & Francis Online, Community, Work & Family*, (2023), 5.

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 11, numeral 2, no solo reconoce la igualdad de todos los seres humanos como un derecho fundamental, además establece la necesidad de políticas de acción afirmativa para corregir desequilibrios históricos y estructurales que han perpetuado la discriminación y la exclusión en la sociedad ecuatoriana¹⁸. Estas políticas buscan garantizar la igualdad ante la ley y también pretenden crear condiciones equitativas que permitan a todos los ciudadanos desarrollar su potencial plenamente, sin barreras basadas en género, origen étnico, orientación sexual u otras características protegidas.

Por otro lado, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, al reconocer en su artículo 17, numeral 2, la igualdad de responsabilidades entre madres y padres en el cuidado de sus hijos, refleja un cambio de paradigma en la concepción de la parentalidad en Ecuador¹⁹. Esta ley desafía los estereotipos de género arraigados en la sociedad, promoviendo una cultura de corresponsabilidad en la crianza, donde ambos progenitores participan activamente y de manera equitativa en el cuidado y desarrollo de sus hijos²⁰. Además, al reconocer que las responsabilidades familiares no deben recaer únicamente en las madres, la ley contribuye a empoderar a las mujeres al permitirles conciliar mejor sus roles familiares y laborales²¹.

En cuanto a la jurisprudencia ecuatoriana, la sentencia No. 0028-15-IN/21 de la Corte Constitucional del Ecuador, representa un avance significativo en la protección de los derechos parentales y del interés superior del niño²². Al eliminar la preferencia materna en casos de divorcio, la jurisprudencia no solo garantiza la igualdad de género ante la ley, sino que también reconoce la importancia de la presencia y participación activa de ambos padres en la vida de sus hijos²³. Esta decisión beneficia a los padres, especialmente aquellos que históricamente han sido relegados a roles secundarios en la crianza, e incluso protege los derechos de los niños al garantizarles el derecho a mantener relaciones significativas con ambos progenitores, independientemente de su sexo o género²⁴.

¹⁸ Artículo 11, Numeral 2, Constitución de la República del Ecuador, R.O. 449, 20 de octubre de 2008, reformada por última vez R.O. Suplemento 181 de 15 de febrero de 2018.

¹⁹ Artículo 17, Numeral 2, Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, R.O. Suplemento No. 309 de 12 de mayo de 2023.

²⁰ Artículo 17, Numeral 2, Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano.

²¹ Artículo 17, Numeral 2, Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano.

²² Sentencia No. 0028-15-IN/21, Corte Constitucional del Ecuador, 24 de noviembre de 2021, pág.24.

²³ Sentencia No. 0028-15-IN/21, pág. 61.

²⁴ Sentencia No. 0028-15-IN/21, pág. 61.

En resumen, la combinación de la Constitución, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano y la jurisprudencia ecuatoriana refleja un compromiso integral con la igualdad de género y la protección de los derechos familiares. Estas disposiciones legales y decisiones judiciales promueven un cambio cultural hacia una sociedad más inclusiva y equitativa y contribuyen al bienestar y desarrollo integral de todos sus ciudadanos, especialmente de los niños y niñas.

Además, es importante realizar un ejercicio de derecho comparado para analizar las políticas y legislaciones relacionadas con la licencia parental en países como Chile, Noruega, Suecia y España. Estos países han implementado medidas significativas para promover la igualdad de género tanto en sus marcos legales como en la sociedad en general. Chile, por ejemplo, promulgó la Ley Amor de Papá en 2013, que buscaba fomentar la participación equitativa de ambos padres en la crianza de los hijos después de una separación o divorcio²⁵ al igual que la Ley No. 20545 en la cual se permite transferir el permiso postnatal parental que se le concede a las madres, a los padres²⁶. Noruega y Suecia son conocidos por tener políticas progresistas de licencia parental que garantizan períodos de tiempo equitativos para madres y padres, incentivando así la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos²⁷. España, por su parte, ha implementado medidas para mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar, al equiparar los periodos de licencia con la reforma a la Ley de Familias del 2023²⁸.

Explorar las experiencias de estos países puede proporcionar pautas valiosas sobre la viabilidad y los posibles beneficios de implementar una licencia parental más equitativa en Ecuador.

5. Definición del concepto de *Igualdad de Género* y los desafíos para su aplicación

La igualdad de género es un principio fundamental que abarca mucho más que simplemente garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Se trata de un movimiento amplio y multifacético que busca desafiar y transformar las estructuras

²⁵ Artículos 224, 225, 225-2, Ley No. 20.680, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 21 de junio de 2013.

²⁶ Artículo 197 bis, Ley No. 20.545, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Última modificación 22 de enero de 2016.

²⁷ UNICEF, “Suecia, Noruega, Islandia, Estonia y Portugal ocupan los primeros puestos en materia de políticas favorables a la familia en los países de la OCDE y la UE”, párr. 2.

²⁸ Proyecto de Ley de Familias Núm. 151-1, Punto Seis, Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, 121/000151, 14 de abril de 2023.

sociales, culturales y económicas que perpetúan la desigualdad de género en todas sus formas.

En este contexto, se propone diferenciar entre "sexo" y "género", definiendo el "sexo" en términos biológico-anatómicos y el "género" en el ámbito de la construcción cultural y simbólica²⁹. De acuerdo con este enfoque, cada sociedad atribuye significados específicos a la masculinidad y la femineidad en función de sus propias características culturales, religiosas y políticas³⁰. En consecuencia, las identidades de género se construyen sobre la base de factores biológicos, pero también están moldeadas por las influencias culturales y sociales.

En el corazón de la igualdad de género está el reconocimiento de la dignidad inherente de todas las personas, independientemente de su género, y la afirmación de que los Estados deben asegurar que cada individuo tiene el derecho fundamental a vivir una vida libre de discriminación y violencia³¹. Esto implica no solo la eliminación de leyes y políticas discriminatorias, sino la superación de los prejuicios, estereotipos y normas sociales que limitan las opciones y oportunidades de las personas en función de su género³².

En este sentido, el análisis del artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas es fundamental porque establece los principios básicos de igualdad y no discriminación que deben regir en la protección y promoción de los derechos humanos en todo el mundo³³. En primer lugar, el artículo proclama que todas las personas son iguales en dignidad y derechos, lo que significa que cada individuo, independientemente de su origen, características personales o circunstancias sociales, tiene un valor inherente y merece el mismo respeto y consideración por parte de la sociedad y del Estado³⁴. Además, prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación, ya sea basada en motivos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la

²⁹ Noelia Melero Aguilar, "Reivindicar la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Sociedad: Una Aproximación al Concepto de Género", *BARATARIA: Revista Castellano-Manchega de Ciencias sociales*, 11, (2010) 2010, 74-75.

³⁰ Noelia Melero Aguilar, "Reivindicar la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Sociedad: Una Aproximación al Concepto de Género", 74-75.

³¹ Alda Facio, "El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres", *Corte Interamericana de Derechos Humanos*, (S/F), 69.

³² Alda Facio, "El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres", 69.

³³ Mauricio Iván del Toro Huerta C, "La Declaración Universal de Derechos Humanos: un texto multidimensional", Colección del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos, FASCÍCULO 2, (2012,) 91.

³⁴ Artículo 2, Declaración Universal de los Derechos Humanos, París, 10 de diciembre de 1948, ratificada por el Ecuador el 10 de diciembre de 1948.

religión, la opinión política, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición³⁵. Por ende, establece los principios fundamentales de igualdad y no discriminación que son esenciales para la protección y promoción de los derechos humanos en todo el mundo³⁶, al proclamar la igualdad inherente de todas las personas y la prohibición de cualquier forma de discriminación, este artículo sienta las bases para la construcción de sociedades más justas, inclusivas y respetuosas de los derechos humanos en un contexto de compromiso internacional.

Asimismo, la igualdad de género implica garantizar que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y oportunidades en todos los aspectos de la vida. Esto significa no solo eliminar la discriminación directa, sino abordar las desigualdades estructurales que perpetúan la inequidad de género, como la discriminación hacia las mujeres. De esta forma, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) representa un hito en la lucha por la igualdad de género a nivel global. El artículo 5 constituye un pilar fundamental en este proceso, ya que aborda la necesidad de transformar los patrones socioculturales arraigados que perpetúan la desigualdad de género³⁷. Estos patrones se manifiestan en prejuicios arraigados y prácticas culturales que asignan roles y expectativas diferentes a hombres y mujeres en la sociedad³⁸. Desde una edad temprana, se socializa a los individuos según normas de género que limitan sus opciones y oportunidades en la vida.

Por consiguiente, desafiar estos estereotipos y prácticas discriminatorias es esencial para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria. Esto implica no solo cambiar leyes y políticas, sino también abordar las actitudes y normas sociales arraigadas que perpetúan la discriminación de género. La educación juega un papel crucial en este proceso, ya que es a través de ella que se pueden transmitir y reforzar valores de igualdad y respeto desde una edad temprana. El énfasis en una educación familiar que reconozca la maternidad y la paternidad como responsabilidades compartidas es fundamental para promover una cultura de igualdad de género³⁹. Esto implica promover una comprensión equitativa de los roles parentales, donde tanto madres como padres participen activamente

³⁵ Artículo 2, Declaración Universal de los Derechos Humanos.

³⁶ UNICEF, ¿Qué son los derechos humanos?, párr. 6.

³⁷ Artículo 5, Convención Sobre Eliminación de toda Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Nueva York, 3 de septiembre de 1979, ratificado por el Ecuador el 09 de noviembre de 1981,

³⁸ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, La CEDAW en la Vida Cotidiana, párr. 5.

³⁹ Artículo 5, Convención Sobre Eliminación de toda Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

en el cuidado y la crianza de sus hijos⁴⁰. Al hacerlo, se fortalecen los lazos familiares y se fomenta un ambiente donde se valoren las contribuciones de ambos géneros por igual.

En última instancia, el objetivo de este concepto es construir una sociedad donde el valor y las capacidades de cada individuo no estén determinados por su género⁴¹. Esto requiere un compromiso continuo por parte de los gobiernos, la sociedad civil y la comunidad internacional para desafiar las estructuras de poder desiguales y trabajar hacia la realización plena de los derechos humanos de todas las personas, independientemente de su género⁴². Esto se traduce en promover un acceso equitativo a la educación, el empleo, la salud y la participación política, así como en erradicar los estereotipos de género que limitan las opciones y oportunidades de las personas en función de su género.

Además, la igualdad de género es crucial para el desarrollo sostenible y la estabilidad económica de una sociedad. Las investigaciones han demostrado que las sociedades que promueven la igualdad de género tienden a experimentar un mayor bienestar social y una economía más sólida⁴³. Al empoderar tanto a mujeres como a hombres, se fomenta un entorno propicio para el crecimiento y la innovación, maximizando así el potencial humano en su totalidad⁴⁴. La igualdad de género también implica la promoción de la equidad en todas las áreas de la vida, desde la educación y el empleo hasta la participación política y la toma de decisiones. Este concepto reconoce y valora la diversidad de identidades y expresiones de género, y aboga por el respeto y la inclusión de todas las personas, independientemente de cómo se identifiquen o presenten en términos de género.

Desafortunadamente, la igualdad de género es un ideal que todavía enfrenta numerosos desafíos en su realización plena y garantía. A pesar de los avances significativos en la conciencia y la legislación sobre los derechos de género, persisten profundas desigualdades entre hombres y mujeres en diversos ámbitos de la vida. En el ámbito laboral, por ejemplo, las mujeres continúan enfrentando barreras para acceder a puestos de liderazgo y reciben salarios inferiores en comparación con sus colegas

⁴⁰ Artículo 5, Convención Sobre Eliminación de toda Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

⁴¹ Leda Marengo Marrochi, “A tres décadas de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en Centroamérica, avances para las mujeres en zonas rurales e indígenas”, *Instituto Interamericano de Derechos Humanos*, (2010), 41.

⁴² Leda Marengo Marrochi, “A tres décadas de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en Centroamérica, avances para las mujeres en zonas rurales e indígenas”, 41.

⁴³ Katrin Elborgh-Woytek, et al., “Women, Work and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity”, *International Monetary Fund*, (2013), 7.

⁴⁴ Katrin Elborgh-Woytek, et al., “Women, Work and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity”, 12.

masculinos, incluso cuando tienen las mismas calificaciones y experiencia⁴⁵. Además, siguen siendo subrepresentadas en campos como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, donde persisten estereotipos de género arraigados que limitan las oportunidades de las mujeres, resultando en la segregación laboral e incluso en la casi nula participación de las mujeres en ciertas áreas⁴⁶.

En el ámbito del hogar, persisten los roles de género tradicionales, donde se espera que las mujeres asuman la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado, mientras que los hombres son vistos como los principales proveedores económicos⁴⁷. Esta división del trabajo no remunerado, también conocido como trabajo de cuidado o trabajo reproductivo, contribuye a la perpetuación de desigualdades de género y a la limitación del potencial de las mujeres en otros aspectos de sus vidas, como el desarrollo profesional y personal. Adicionalmente, el concepto arraigado de la superioridad masculina en la sociedad sigue siendo un obstáculo importante para la igualdad de género⁴⁸. Estos patrones de pensamiento patriarcal se reflejan en las normas sociales, las instituciones y las estructuras de poder que continúan perpetuando la opresión y la discriminación contra las mujeres⁴⁹.

Por tanto, a pesar de que la igualdad de género es un objetivo noble y necesario, y de estar reconocido en los más altos estándares jurídicos nacionales e internacionales como deber del Estado, aún queda mucho por hacer para superar las desigualdades arraigadas en la sociedad. Se requiere un esfuerzo continuo y concertado de parte de todos los sectores de la sociedad para desafiar y cambiar las estructuras y actitudes que perpetúan la desigualdad de género y para construir un mundo más justo e inclusivo para todas las personas, independientemente de su género.

6. La Licencia Parental

Sin embargo, no solo las mujeres y los grupos de género minoritarios están en desventaja. En la actualidad, si bien se ha avanzado en la promoción de la igualdad de

⁴⁵ Sergio Buedo Martínez, “Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: Genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales”, *Revista de Educación Social* 21, (2015), 68-69.

⁴⁶ Sergio Buedo Martínez, “Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: Genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales”, 68-69,

⁴⁷ Noelia Melero Aguilar, “Reivindicar la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Sociedad: Una Aproximación al Concepto de Género”, 74-75.

⁴⁸ María Judith Astelarre, “Veinte años de políticas de igualdad”, *Revista de Estudios Regionales* 70, (2005), 214.

⁴⁹ María Judith Astelarre, “Veinte años de políticas de igualdad”, 214.

género, principalmente se ha enfocado en abordar las desigualdades y necesidades específicas de las mujeres. No obstante, se ha prestado menos atención a las necesidades y desafíos que enfrentan los hombres en relación con los estereotipos de género y las normas sociales tradicionales⁵⁰. Es cada vez más evidente que los hombres también se ven afectados negativamente por los roles de género tradicionales y las desigualdades, por ejemplo, en su salud, bienestar y relaciones sociales, así como en las oportunidades para conectarse con sus hijos⁵¹. Este fenómeno refleja una realidad compleja en la que los hombres, aunque tradicionalmente vistos como beneficiarios del sistema patriarcal, también experimentan limitaciones y presiones asociadas con los roles de género tradicionales⁵². Estas presiones pueden tener consecuencias significativas en su pleno desarrollo laboral, como seres humanos, así como en su capacidad para relacionarse de manera saludable y equitativa con los demás⁵³.

En el ámbito de las relaciones familiares, los roles de género tradicionales pueden impedir que los hombres participen plenamente en el cuidado y la crianza de sus hijos, lo que puede afectar tanto a los padres como a los hijos⁵⁴. La falta de oportunidades para conectarse con sus hijos puede tener consecuencias negativas en la relación padre-hijo y en el desarrollo emocional y social de los niños.

La emergencia de la figura de la licencia parental ha sido una respuesta significativa a los desafíos contemporáneos en la dinámica familiar y en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal⁵⁵. Esta política refleja un cambio cultural y social hacia una mayor igualdad de género y una distribución más equitativa de las responsabilidades en el hogar⁵⁶. A medida que la participación de las mujeres en la fuerza laboral ha aumentado y las expectativas sobre los roles de género han evolucionado, ha surgido una creciente demanda de políticas que reconozcan y apoyen nuevas dinámicas familiares, que rompen

⁵⁰Colette Van Laar, et al., “MANDatory - why men need (and are needed for) gender equality progress” *Front. Psychol. Personality and Social Psychology* 15, (2024), párr. 25.

⁵¹Alyssa Croft, et al., “The second shift reflected in the second generation: do parent’ gender roles at home predict children’s aspirations?” *Psychol. Sci.* 25, (2014), 1424.

⁵²Will H. Courtenay, “Constructions of masculinity and their influence on men’s well-being: a theory of gender and health” *Soc. Sci. Med.* 50, (2000), 1391.

⁵³Will H. Courtenay, “Constructions of masculinity and their influence on men’s well-being: a theory of gender and health”, 1391.

⁵⁴Alyssa Croft, et al., “The second shift reflected in the second generation: do parent’ gender roles at home predict children’s aspirations?” *Psychol. Sci.* 25, (2014), 1426.

⁵⁵Alison Earle, Amy Raub, Aleta Sprague y Jody Heymann, “Progress towards gender equality in paid parental leave: an analysis of legislation in 193 countries from 1995–2022”, *Taylor & Francis Online, Community, Work & Family*, (2023), 8.

⁵⁶Alison Earle, Amy Raub, Aleta Sprague y Jody Heymann, “Progress towards gender equality in paid parental leave: an analysis of legislation in 193 countries from 1995–2022”, *Taylor & Francis Online, Community, Work & Family*, (2023), 8.

con los estereotipos de la familia tradicional⁵⁷. Algunos autores argumentan que otorgar licencias parentales equitativas ya sea al momento del nacimiento del hijo, o posterior, es un derecho humano que debe garantizarse para todos los seres humanos que forman familias⁵⁸.

En diferentes países, la implementación de la licencia parental varía en términos de duración, remuneración y flexibilidad, pero su objetivo fundamental es promover condiciones equitativas para madres y padres en todas las áreas de la vida⁵⁹. Esto implica reconocer que el cuidado de los hijos no es exclusivamente responsabilidad de las madres, sino una responsabilidad compartida que debe ser apoyada y facilitada por las políticas públicas. En algunos países, se han establecido sistemas de licencia parental muy generosos que permiten a ambos padres tomar un tiempo significativo fuera del trabajo para cuidar a sus hijos, con opciones de compartir el tiempo entre ambos padres o con cuotas intransferibles que le corresponden únicamente al padre⁶⁰. Estas políticas no solo fomentan y empoderan la participación activa de los padres en el cuidado de los hijos, sino que también contribuyen a reducir las disparidades de género en el empleo y a promover una mayor igualdad en el hogar⁶¹.

Además de garantizar un tiempo dedicado al cuidado de los hijos, la licencia parental también puede tener beneficios más amplios en términos de salud familiar, bienestar emocional y desarrollo infantil⁶². Al permitir que los padres pasen tiempo de calidad con sus hijos durante los primeros años de vida, se establecen bases sólidas para relaciones familiares saludables y se fomenta el desarrollo integral de los niños⁶³.

En última instancia, la licencia parental no solo busca abordar las necesidades inmediatas de las familias, sino también sentar las bases para una sociedad más equitativa y justa, donde todos los individuos tengan la oportunidad de participar plenamente en la vida laboral y familiar sin verse limitados por su género. Es una manifestación tangible

⁵⁷ Elisabeth Hakannson, "Paternity Leave as a Human Right", *University of Lund, Faculty of Law*, (2005), 11.

⁵⁸ Elisabeth Hakannson, "Paternity Leave as a Human Right, 103-104.

⁵⁹ Alison Earle, Amy Raub, Aleta Sprague y Jody Heymann, "Progress towards gender equality in paid parental leave: an analysis of legislation in 193 countries from 1995–2022", *Taylor & Francis Online, Community, Work & Family*, (2023), 9.

⁶⁰ Elin Kvande, "Individual Parental Leave for Fathers: Promoting Gender Equality in Norway" en: *Grau Grau, M., las Heras Maestro, M., Riley Bowles, H. (eds) Engaged Fatherhood for Men, Families and Gender Equality. Contributions to Management Science*. Springer, 155.

⁶¹ Elin Kvande, "Individual Parental Leave for Fathers: Promoting Gender Equality in Norway", 155-156.

⁶² UNICEF, "Licencias Parentales Remuneradas", *Políticas Favorables a la Familia*, (2020), 2.

⁶³ UNICEF, "Licencias Parentales Remuneradas", 2.

del compromiso con la igualdad de género y el apoyo a la diversidad familiar en el mundo moderno.

A pesar del compromiso internacional y el impulso creciente hacia la igualdad de género, es crucial reconocer que este objetivo solo se logrará si se aborda de manera integral, considerando las necesidades y experiencias tanto de hombres como de mujeres. Esto implica no solo eliminar las barreras y discriminaciones que enfrentan las mujeres, sino también abordar las normas de género restrictivas que afectan a los hombres y perpetúan las desigualdades de género en la sociedad. Para lograr una igualdad genuina en todas las áreas de la vida en la sociedad, es necesario desarrollar políticas y programas que reconozcan y aborden las disparidades de género de manera holística. Esto incluye garantizar la igualdad de acceso y oportunidades en el ámbito laboral, educativo, político y social, así como promover una distribución equitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres.

Por lo tanto, alcanzar la igualdad de género requiere un enfoque integral y colaborativo que reconozca las complejidades de las relaciones de género y aborde las necesidades y desafíos tanto de hombres como de mujeres. Esto incluye la implementación de licencias parentales equitativas que permitan a ambos padres tomar tiempo remunerado para cuidar a sus hijos, reconociendo que el cuidado de los hijos es una responsabilidad compartida y que todos los padres deben tener la oportunidad de participar plenamente en la crianza de sus hijos. Solo mediante un compromiso continuo y acciones concertadas a nivel individual, comunitario, nacional e internacional, se podrá lograr una sociedad más justa, equitativa y respetuosa para todas las personas, independientemente de su género. La adopción de políticas de licencia parental equitativas es solo una parte de este compromiso más amplio con la igualdad de género, pero es una medida crucial para avanzar hacia una sociedad más inclusiva y equitativa para todos.

7. Discusión

Este capítulo tiene como objetivo trazar un puente entre los conceptos teóricos, normativos y doctrinarios analizados hasta ahora y la situación concreta en Ecuador. Busca examinar cómo los principios de igualdad de género y los estándares internacionales se reflejan o contradicen en la legislación nacional y los tratados internacionales ratificados por el país.

Al identificar posibles discrepancias, se abre la puerta a considerar medidas para rectificar estas contradicciones. Así, una propuesta concreta es la adopción de una licencia

parental equitativa, inspirada en las políticas exitosas implementadas en otros países. Este enfoque no solo busca corregir las desigualdades existentes en los permisos de maternidad y paternidad, sino que también pretende promover un cambio cultural hacia una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares y laborales en Ecuador. Al seguir las directrices de igualdad de género y las lecciones aprendidas de otros contextos, se busca adaptar estas políticas a la realidad ecuatoriana para impulsar un cambio positivo y duradero en la sociedad.

7.1. Controversia en el ordenamiento jurídico ecuatoriano

Si bien se ha establecido el concepto de la igualdad de género en la legislación ecuatoriana de manera amplia, existe una clara contradicción en uno de los cuerpos normativos del país. Como se ha mencionado con anterioridad, los periodos de licencia de maternidad y paternidad en la realidad ecuatoriana son inequitativos, al otorgar únicamente quince días para el padre, y doce semanas para la madre⁶⁴. Esto da lugar a una situación de desigualdad de género en el ámbito laboral y familiar, reforzando la noción de los roles de género en el cuidado de los hijos, y un desequilibrio de responsabilidades parentales entre la madre y el padre.

Por tanto, se puede verificar de manera irrefutable, la existencia de una antinomia entre los cuerpos normativos ecuatorianos, dado que el artículo 152 pone a las madres y padres frente a una situación de desigualdad que se desenvuelve en el ámbito laboral y en los derechos parentales de cada uno. Si bien el artículo reconoce los derechos tanto de las madres y padres de tener una licencia remunerada al momento del nacimiento de sus hijos, de igual manera, hace una distinción entre los periodos que le corresponden a la madre y al padre, otorgando un periodo de tiempo a la madre, mientras que al padre le otorga un periodo desproporcionadamente reducido, ya que tiene únicamente quince días para hacer uso de la licencia.

Consecuentemente, la disparidad entre el artículo 152 del Código de Trabajo y los derechos humanos consagrados en la Constitución de la República de Ecuador resalta una clara falta de equidad de género en el ámbito laboral. El artículo 152 establece diferencias en los derechos de licencia entre hombres y mujeres, lo cual contradice los principios fundamentales de igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución. Al profundizar en el análisis, es evidente que esta discrepancia no solo viola

⁶⁴ Artículo 152, Código de Trabajo, R.O. Suplemento 16 de diciembre de 2005, última vez reformado el 12 de mayo de 2023.

los derechos humanos de las mujeres y de los hombres, sino que perpetúa estereotipos de género arraigados en la sociedad.

Además, esta discriminación de género tiene implicaciones negativas en la autonomía económica de las mujeres y en su capacidad para acceder y mantenerse en el mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres, profundizando la brecha de género en todas las esferas de la sociedad⁶⁵. Al limitar los derechos de licencia de las mujeres, se les obstaculiza el ejercicio pleno de sus derechos laborales y se perpetúa su situación de vulnerabilidad en el ámbito laboral⁶⁶. Además, esta disparidad entre hombres y mujeres en cuanto a derechos de licencia refleja una concepción obsoleta y discriminatoria de las relaciones de género, que no se corresponde con los avances en materia de igualdad y derechos humanos que se encuentran presentes en otros cuerpos normativos en el Ecuador.

La discrepancia en los periodos de licencia entre madres y padres crea dos contradicciones adicionales que van en contra de los principios de igualdad de género y de los derechos humanos consagrados en la legislación ecuatoriana. Estas discordancias tienen repercusiones significativas tanto en el ámbito laboral como en el familiar, perpetuando estereotipos de género y profundizando la desigualdad entre hombres y mujeres.

En primer lugar, al otorgar periodos desiguales de licencia, se impide que madres y padres desempeñen las labores y derechos de cuidado de sus hijos en igualdad de condiciones, tal como lo establece la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. Esta ley reconoce la importancia del cuidado como una responsabilidad compartida entre ambos progenitores, y busca promover la corresponsabilidad en el cuidado y la crianza de los hijos. Sin embargo, al limitar la licencia de los padres a un periodo menor que el de las madres, se perpetúa la idea de que el cuidado de los hijos es exclusivamente responsabilidad de las mujeres, relegando a los hombres a un papel secundario en la crianza de los hijos y dificultando su participación equitativa en el cuidado familiar.

En segundo lugar, al conceder únicamente quince días de licencia al padre, mientras que la madre recibe 12 semanas, se refuerza la noción de que el principal deber de cuidado de los hijos recae sobre la madre. Esta disparidad profundiza la desigualdad

⁶⁵ María Inés Arévalo Jaramillo, “Permisos parentales y el principio de igualdad. Análisis sobre la normativa de los países de América del Sur”, *Revista mensual de la UIDE, INNOVA Research Journal* 3, (2018), 186.

⁶⁶ María Inés Arévalo Jaramillo, “Permisos parentales y el principio de igualdad. Análisis sobre la normativa de los países de América del Sur”, 186.

de género en los roles del hogar y favorece a la madre en detrimento del padre, al asignarle una carga desproporcionada de responsabilidades familiares. Esta situación contradice los esfuerzos por equiparar los roles parentales y promover una distribución equitativa de las responsabilidades familiares, tal como lo ha establecido la sentencia No. 0028-15-IN/21 de la Corte Constitucional del Ecuador.

Esta inequidad en los periodos de licencia entre madres y padres representan una clara violación de los principios de igualdad de género y de los derechos humanos reconocidos en los cuerpos normativos nacionales, como la Constitución y la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano en Ecuador. Estos cuerpos normativos establecen el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por motivos de género, así como el reconocimiento del derecho de hombres y mujeres a participar plenamente en todos los aspectos de la vida social, económica y política.

En el contexto ecuatoriano, es fundamental destacar que el país tiene la obligación constitucional de garantizar la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida. La Constitución del Ecuador reconoce explícitamente la igualdad de derechos entre hombres y mujeres como un principio fundamental. Además, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano reafirma este principio al establecer la equidad de derechos de los padres y madres en lo que respecta al cuidado y la crianza de los hijos.

Además de las leyes nacionales, Ecuador también ha ratificado importantes instrumentos internacionales que promueven la igualdad de género y la eliminación de la discriminación. Entre ellos se encuentra la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Al ratificar estos tratados, el Estado ecuatoriano se compromete como parte contratante a adoptar medidas concretas para garantizar la igualdad de género y eliminar la discriminación de género en todas sus formas.

Estos compromisos internacionales obligan al Estado ecuatoriano a implementar políticas públicas efectivas que modifiquen conductas arraigadas a la discriminación de género y promuevan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida. Esto incluye acciones para abordar la desigualdad en los períodos de licencia de maternidad y paternidad, como se menciona en el análisis previo.

Por tanto, el Estado ecuatoriano tiene la obligación legal y moral de cumplir con la garantía de igualdad de género establecida en su propia Constitución, así como en los tratados internacionales que ha ratificado. Esto implica tomar medidas concretas para

eliminar las disparidades de género y promover una sociedad más justa e inclusiva donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos en todos los aspectos de la vida.

7.3. Aplicación de la Licencia Parental en marcos internacionales

Esta sección de la discusión se enfocará en explorar las políticas vigentes que han sido implementadas en Chile, Suecia, Noruega y España como un modelo a considerar para Ecuador. Al examinar estas políticas, se buscará evaluar su viabilidad en el contexto ecuatoriano, así como identificar los beneficios que podrían aportar y los posibles puntos que podrían requerir mejoras o adaptaciones para adecuarse a la realidad del país.

Al analizar estos modelos, se podría considerar la posibilidad de implementar políticas similares en Ecuador, adaptadas a las necesidades y realidades del país. Esto podría incluir la extensión de los períodos de licencia parental remunerada, así como la promoción de la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos entre ambos padres.

7.3.1 Chile, la Ley No. 20.680 y la Ley de Permiso Postnatal Parental

Chile había promulgado la ley No. 20.680, conocida como la *Ley Amor de Papá* en 2013, que tenía como objetivo fomentar una mayor participación de ambos padres en la crianza y cuidado de los hijos después de una separación o divorcio. Esta ley fue un avance significativo en el reconocimiento de los derechos parentales y en la promoción de una crianza compartida, reconociendo el derecho de los niños a mantener relaciones significativas con ambos padres⁶⁷. Entre los puntos importantes de esta ley estaban la crianza compartida; que promovía la idea de que, en caso de separación o divorcio, ambos padres deberían tener un rol activo en la crianza de los hijos, siempre y cuando esto fuese en beneficio del interés superior del niño⁶⁸.

Adicionalmente, dicha reforma a la ley incluía la opción de la aplicación de una residencia alternada en la cual se contemplaba la posibilidad de que los hijos pasaran períodos de tiempo similares con cada progenitor, lo que se conoce como residencia alternada⁶⁹. Esto buscaba asegurar que los niños mantuvieran una relación estrecha y continua con ambos padres. Finalmente, la ley No. 20.680, establecía obligaciones económicas compartidas, en la cual ambos padres tenían la responsabilidad de contribuir

⁶⁷ Joaquín Antonio Mesías Toro, “Análisis Crítico del Cuidado Personal Compartido Confirme a la Ley del No. 20.680: ¿Interés del Hijo o de los Progenitores?”, *Repositorio Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Deparameto de Derecho Privado*, (2017), 2.

⁶⁸ Artículos 224, 225, 225-2, Ley No. 20.680.

⁶⁹ Artículos 224, 225, 225-2, Ley No. 20.680

económicamente al cuidado y manutención de los hijos, en proporción a sus ingresos y capacidades financieras⁷⁰.

El propósito de esta ley, tiene como objetivo principal mejorar la regulación de dos aspectos relacionados con la dinámica familiar cuando los padres viven separados: el cuidado personal de los hijos y la relación directa y regular del padre que no tiene la custodia. Esta reforma fue necesaria porque la legislación previa discriminaba al padre al otorgar automáticamente el cuidado personal a la madre en caso de separación, sin justificación alguna, lo que violaba el principio de igualdad ante la ley y generaba un trato discriminatorio basado únicamente en el sexo⁷¹.

Leonor Etcheberry, autora del texto previamente citado explica el razonamiento detrás de la promulgación de la ley No. 20.680 de la siguiente manera:

¿Por qué era necesario hacerlo?, en primer lugar, porque nuestra legislación discriminaba al padre en razón del cuidado personal y sin una razón determinada le daba a la madre el cuidado personal en caso de vivir separados; claramente no se respetaba el principio de igualdad ante la ley y había un trato discriminatorio ya que el sólo sexo no es un factor para hacer distinción alguna⁷².

El propósito destacado de esta nueva normativa es promover la participación equitativa de ambos padres en la educación y crianza de sus hijos, ya sea mediante la implementación de regímenes de custodia compartida o a través de la aplicación del principio de corresponsabilidad⁷³. Además, se busca priorizar el bienestar del niño como el criterio fundamental en cualquier disputa relacionada con el cuidado personal y la relación con los padres separados⁷⁴.

De manera complementaria, surge también la ley No. 20.545, conocida también como la Ley del Permiso Postnatal Parental, regula la aplicación de los periodos de licencias parentales, que se establece en el artículo 197 del Código del Trabajo de Chile, el cual fue modificado -a través de la referida Ley- para ampliar los derechos de los padres en materia de licencia por paternidad y fomentar su participación en el cuidado de los hijos. Según esta disposición, el padre tiene derecho a solicitar un permiso de paternidad

⁷⁰ Artículos 224, 225, 225-2, Ley No. 20.680

⁷¹ Leonor Etcheberry C., “Análisis de la Ley No. 20.680, Sobre Cuidado Personal y Relación Directa y Regular, *Academia Judicial Chile, Estudios de Derecho Civil IX*, (2014), 1.

⁷² Leonor Etcheberry C., “Análisis de la Ley No. 20.680, Sobre Cuidado Personal y Relación Directa y Regular, 1.

⁷³ Corresponsabilidad parental y cuidado personal *Debates Jurídicos y Sociales - 2019 - N°6*, pp. 85-94 ISSN (impresa) 0718-5685 / ISSN (online) 2452-5693, p. 88-89.

⁷⁴ Corresponsabilidad parental y cuidado personal *Debates Jurídicos y Sociales - 2019 - N°6*, pp. 85-94 ISSN (impresa) 0718-5685 / ISSN (online) 2452-5693, p. 88-89.

de hasta 10 días hábiles después del término del postnatal maternal de la madre⁷⁵. Este permiso permite que tanto la madre como el padre puedan compartir el cuidado del recién nacido o de un niño adoptado, otorgándoles un periodo de licencia adicional al término del postnatal maternal⁷⁶.

Artículo 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de diez días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.⁷⁷

Este permiso postnatal parental es remunerado y se financia a través del subsidio maternal o del subsidio parental, dependiendo de las circunstancias específicas de cada familia⁷⁸. Durante este periodo, los trabajadores mantienen su remuneración habitual, la cual es cubierta parcialmente por el empleador y parcialmente por el Estado a través de los subsidios correspondientes.

Adicionalmente, de acuerdo con la Ley No. 20.545 ambos padres pueden optar por tomar el permiso postnatal parental, el cual, de manera innovadora, les otorga un periodo adicional de licencia que pueden distribuir entre ellos:

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto⁷⁹.

El objetivo principal del Permiso Postnatal Parental es fomentar una distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre madres y padres, promoviendo así la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar⁸⁰. Sin embargo, cabe señalar que el permiso postnatal parental en Chile aún enfrenta desafíos en términos de su alcance y cobertura. Algunos críticos argumentan que el periodo de licencia es aún insuficiente para garantizar una verdadera corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, y que se requieren medidas adicionales para promover una mayor participación de los padres en la crianza de los niños. De acuerdo con Lupica:

⁷⁵ Artículo 197, Ley No. 20.545.

⁷⁶ Artículo 195, Ley No. 20.545.

⁷⁷ Artículo 195, Ley No. 20.545.

⁷⁸ Artículo 197, Inciso 10, Ley No. 20.545.

⁷⁹ Art. 197, Inciso 8, Ley No. 20.545.

⁸⁰Carina Lupica, “Corresponsabilidad de Los Cuidados y Autonomía Económica de Las Mujeres: Lecciones Aprendidas Del Permiso Postnatal Parental En Chile,” *CEPAL*, (2015), 41.

No obstante este importante logro, las cifras de traspaso de PPP (Permiso Postnatal Parental) *-paréntesis añadido-* de las madres a los padres en Chile son claramente insuficientes en términos de facilitar una mayor corresponsabilidad del trabajo de cuidado entre hombres y mujeres así como el ejercicio efectivo de una paternidad más cotidiana. En ese sentido, uno de los desafíos que se deben afrontar es la implementación de estímulos para transformar la actitud de las mujeres y los hombres respecto a las responsabilidades del cuidado de sus hijos, tal como se desprende de las lecciones aprendidas por los países que llevan más años en implementar permisos parentales.⁸¹

A pesar de algunas críticas que ha recibido, la ley del Permiso Postnatal Parental en Chile se destaca como un referente de innovación en la región latinoamericana. Aunque no ofrece un periodo de licencia equitativo para padres y madres desde su inicio, lo que ha generado debate y cuestionamientos en cuanto a su efectividad para promover la igualdad de género, esta ley presenta una característica única que la distingue: la posibilidad de traspasar parte del periodo de licencia de la madre al padre.

Este aspecto representa un avance significativo en el reconocimiento de la importancia de la participación de ambos progenitores en el cuidado de los hijos. A través del traspaso del periodo de licencia, la ley permite que los padres puedan compartir las responsabilidades de crianza y cuidado desde las primeras etapas de vida de sus hijos. Aunque esta medida no garantiza una distribución equitativa del tiempo de cuidado entre padres y madres, constituye un paso relevante para avanzar hacia la equidad de responsabilidades parentales. Es importante mencionar que, si bien la ley del Permiso Postnatal Parental no resuelve por completo la brecha de género en el ámbito de las responsabilidades familiares y de cuidado de los hijos, sí representa un hito significativo en el camino hacia la igualdad de género.

En este sentido, la ley del Permiso Postnatal Parental en Chile sirve como un ejemplo para otros países de la región latinoamericana, demostrando que es posible avanzar hacia la igualdad de género en el ámbito familiar mediante políticas públicas que promuevan la participación equitativa de padres y madres en el cuidado de sus hijos. Aunque aún queda trabajo por hacer para garantizar una verdadera igualdad de género en este aspecto, esta ley representa un paso importante en la dirección correcta para el alcance de una genuina igualdad de género en el contexto Latinoamericano.

7.3.2 Suecia y el *Föräldrapenning* (beneficios parentales)

En Suecia, la licencia parental es un componente central de su política de bienestar social y de igualdad de género. Este país escandinavo se destaca por ser el

⁸¹Carina Lupica, “Corresponsabilidad de Los Cuidados y Autonomía Económica de Las Mujeres: Lecciones Aprendidas Del Permiso Postnatal Parental En Chile,” 41.

primer país del mundo en ofrecer licencias parentales y por tener uno de los sistemas de licencia parental más generosos y equitativos del mundo, diseñado para promover la participación activa de ambos progenitores en el cuidado de los hijos y para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar⁸².

La licencia parental en Suecia, conocida como *Föräldraledighet* se basa en el principio de la igualdad de género y la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos⁸³. Por lo tanto, está diseñada para que tanto las madres como los padres tengan la oportunidad de tomar un tiempo fuera del trabajo para cuidar y criar a sus hijos durante los primeros años de vida, otorgando periodos equitativos, pero específicamente designados para madres y padres⁸⁴. Esto no solo permite que los padres participen activamente en la vida de sus hijos desde el principio, sino que también contribuye a reducir las disparidades de género en el ámbito laboral y a promover una distribución equitativa de las responsabilidades familiares⁸⁵.

En Suecia, la licencia parental se divide en dos partes principales: el "permiso de paternidad" y el "permiso de crianza"⁸⁶. El permiso de paternidad está reservado específicamente para los padres y les permite tomar un período de licencia remunerada alrededor del nacimiento de su hijo. Este permiso es independiente del permiso de maternidad y está diseñado para fomentar la presencia de los padres en las primeras etapas de vida de sus hijos. Por otro lado, el permiso de crianza está destinado tanto a madres como a padres y puede ser tomado de manera flexible durante los primeros años de vida del niño⁸⁷. Este permiso es remunerado y puede ser compartido entre los padres de acuerdo con sus necesidades y preferencias. Además, Suecia ofrece un "permiso parental adicional" que puede ser tomado hasta que el niño cumpla los ocho años, lo que brinda a los padres la flexibilidad de cuidar a sus hijos durante un período más prolongado si así lo desean.⁸⁸

⁸² Ann-Zofie Duvander, y Sofie Cedstrand, "Gender Equal Parental Leave Use in Sweden: The Success of the Reserved Months", en: *Caroline de la Porte, and others (eds), Successful Public Policy in the Nordic Countries: Cases, Lessons, Challenges* ed. (Oxford: Oxford Academic, 2022), 264.

⁸³ Ann-Zofie Duvander, y Sofie Cedstrand, "Gender Equal Parental Leave Use in Sweden: The Success of the Reserved Months", 264.

⁸⁴ Ann-Zofie Duvander y Mats Johansson, "What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?", *Journal of European Social Policy*, 22, (2012), 323-324.

⁸⁵ Ann-Zofie Duvander y Mats Johansson, "What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?", 323-324.

⁸⁶ European Union: European Commission, "Sweden – Parental benefits and benefits related to childbirth", *Employment, Social Affairs & Inclusion*, párr. 4-5.

⁸⁷ Försäkringskassan. "Parental Benefits", párr. 4.

⁸⁸ Försäkringskassan. "Parental Benefits", párr.6.

En virtud de lo expuesto, la licencia parental en Suecia es un ejemplo destacado de cómo un país puede promover la igualdad de género y la participación equitativa de los padres en el cuidado de los hijos a través de políticas públicas innovadoras y progresistas. Este enfoque no solo beneficia a las familias al brindarles la oportunidad de pasar tiempo de calidad juntos, sino que también contribuye a crear una sociedad más igualitaria y justa para todos.

7.3.3. Licencia Parental en Noruega

La política progresista de permiso de paternidad en Noruega, destaca por su relevancia y efectividad en el contexto europeo. En un mundo donde la conciliación entre la vida laboral y familiar se ha vuelto cada vez más crucial, Noruega emerge como un líder con su enfoque innovador y equitativo hacia los derechos de los padres y el cuidado infantil⁸⁹.

La norma subraya la importancia de abordar las necesidades de las familias modernas, donde ambos padres desempeñan un papel fundamental en el cuidado y la crianza de los hijos, posicionándose como un ejemplo a seguir en el panorama europeo, liderando la clasificación en políticas favorables a la familia, especialmente en lo que respecta a los padres y a la presencia y empoderamiento laboral de las mujeres⁹⁰. La propuesta de ampliar la "cuota del papá" resultó en que "Se reservan al padre 12 semanas del periodo total de prestaciones diarias en metálico. Para cobrar esta prestación, el padre debe permanecer en el hogar para cuidar a su hijo".⁹¹

Adicionalmente, contextualizando esta política en el marco más amplio de los países escandinavos, que han sido pioneros en la implementación de medidas progresistas relacionadas con el cuidado infantil y la igualdad de género, la introducción de la cuota de paternidad en 1993 marcó un hito significativo en el camino hacia la igualdad, alentando a los padres a asumir un papel más activo en el cuidado de los hijos durante su primer año de vida⁹². Un estudio realizado por la Organización Internacional de Trabajo, resalta el impacto positivo que ha tenido esta política en la sociedad noruega, con un notable aumento en el número de padres que toman el permiso de paternidad reflejando

⁸⁹ UNICEF, "Suecia, Noruega, Islandia, Estonia y Portugal ocupan los primeros puestos en materia de políticas favorables a la familia en los países de la OCDE y la UE", (2019), párr. 2.

⁹⁰ Aarhi Gunnupuri, "Igualdad de género en la baja por paternidad: un derecho apremiante ¿pero lejano?", *Equal Times: Labour*, (2018), párr. 14.

⁹¹ Unión Europea: Comisión Europea, "La Seguridad Social en Noruega", *Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión*, (2012), 12.

⁹² UNICEF, "Suecia, Noruega, Islandia, Estonia y Portugal ocupan los primeros puestos en materia de políticas favorables a la familia en los países de la OCDE y la UE", (2019), párr. 17.

que el 89% de los padres del país hacen uso de dicha cuota para ejercer el cuidado de los hijos⁹³. Este cambio cultural hacia una mayor igualdad de género en el hogar y en el trabajo es evidencia del éxito de las medidas implementadas y del compromiso del país con la igualdad y el bienestar de las familias⁹⁴.

Finalmente, se hace hincapié en el enfoque integral del gobierno noruego hacia la igualdad de género, que abarca desde la promoción de la igualdad en el lugar de trabajo hasta el apoyo a las familias en el cuidado de los hijos⁹⁵. Se mencionan las leyes y políticas específicas que respaldan esta visión, así como los esfuerzos continuos para eliminar cualquier forma de discriminación y promover la participación equitativa de hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida pública y privada⁹⁶.

4.3.1. España y el proyecto Ley de Familias del 2023

En España, la licencia parental es un derecho que tienen los trabajadores para cuidar y atender a sus hijos durante los primeros años de vida. Este permiso se encuentra regulado por diversas leyes y convenios laborales, y su objetivo principal es promover la conciliación entre la vida laboral y familiar, así como garantizar el bienestar de los hijos⁹⁷.

El Proyecto de Ley de Familias del 2023 regula la licencia parental en España y se divide en varios tipos de permisos, que incluyen el permiso de maternidad, el permiso de paternidad y el permiso por cuidado de hijos. “La presente ley busca extender el apoyo, avanzando en el cumplimiento del artículo 39 de la Constitución Española, que insta a los poderes públicos a asegurar la protección social, económica y jurídica de las familias”⁹⁸.

El permiso de maternidad es exclusivo para las madres y les permite ausentarse del trabajo durante un periodo de tiempo antes y después del parto, con derecho a una prestación económica por parte de la Seguridad Social. Por su parte, el permiso de paternidad es un derecho que tienen los padres para disfrutar de un periodo de tiempo remunerado tras el nacimiento de su hijo, con un periodo equiparado al que se otorga a la madre por dieciséis semanas⁹⁹.

⁹³ Organización Internacional de Trabajo, “Papá Moderno: La política progresista de Noruega sobre permiso de paternidad”, *Revista Trabajo* 54, (2005) párr. 14.

⁹⁴ Organización Internacional de Trabajo, “Papá Moderno: La política progresista de Noruega sobre permiso de paternidad”, (2005), párr.15.

⁹⁵ Jonas Fluchtmann, “Norway’s Comprehensive Model of Family Policies”, en: OECD iLibrary, (2023), párr.11.

⁹⁶Jonas Fluchtmann, “Norway’s Comprehensive Model of Family Policies”, párr. 19.

⁹⁷Gabriel González-Bueno, “La ley de familias entra en su recta final”, *UNICEF*, (2023), párr. 4-8.

⁹⁸ Exposición de Motivos, Capítulo I, Proyecto de Ley de Familias Núm. 151-1, 14 de abril de 2023, Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, 121/000151.

⁹⁹ Punto Seis, Proyecto de Ley de Familias Núm. 151-1.

Además de estos permisos específicos, existe también el permiso por cuidado de hijos, que pueden tomar tanto las madres como los padres para atender a sus hijos menores de edad en caso de enfermedad, accidente u otra situación que requiera su cuidado personal y directo:

Se introduce un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

Artículo 48 bis. Permiso parental.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio¹⁰⁰.

Este permiso parental es un derecho individual que se otorga tanto a hombres como a mujeres trabajadores, lo que refleja un enfoque de igualdad de género en la legislación laboral española. Además, se destaca que este derecho no puede ser transferido, lo que garantiza que cada padre o madre tenga la oportunidad de ejercerlo en beneficio del cuidado de su hijo o menor acogido.

En resumen, la licencia parental en España es un derecho fundamental que permite a los trabajadores atender a sus hijos en los primeros años de vida. A través de diferentes tipos de permisos y medidas de conciliación, este proyecto busca promover la igualdad de género, garantizar el bienestar de los hijos y facilitar la participación equitativa de madres y padres en el cuidado de la familia, nuevamente reforzando la creciente tendencia hacia la igualdad de género en las responsabilidades familiares en las diferentes naciones del mundo.

8. Recomendaciones

Tomando en cuenta lo expuesto en los puntos anteriores, la garantía de la igualdad de género es un principio fundamental que está arraigado en la Constitución ecuatoriana, además de los acuerdos internacionales de derechos humanos que han sido ratificados por el Estado. Estos compromisos legales y éticos *exigen* que Ecuador promueva la igualdad de género en teoría, y que adicionalmente, la ponga en práctica en todos los ámbitos de la vida, incluida la esfera familiar y laboral.

La Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano reconoce explícitamente el derecho de los padres a cuidar de sus hijos en igualdad de condiciones. Sin embargo, la

¹⁰⁰ Artículo 48 bis, Proyecto de Ley de Familias Núm. 151-1.

realidad de los períodos de licencia por maternidad y paternidad, tal como están definidos en el Código de Trabajo, muestra una clara disparidad. Esta contradicción subraya la urgencia de revisar y reformar las políticas existentes para garantizar una distribución equitativa de las responsabilidades parentales entre hombres y mujeres.

Al considerar la implementación de una política equitativa, es crucial aprender de las experiencias de otros países que han abordado con éxito esta cuestión. Tomar ejemplos de naciones como Chile, España, Suecia o Noruega permitirá identificar las mejores prácticas y adaptarlas de manera efectiva a la realidad ecuatoriana. Además, se necesita realizar un análisis exhaustivo de los posibles impactos financieros y legales de cualquier cambio en las políticas de licencia parental. Esto implica evaluar cómo afectaría a instituciones como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y garantizar que cualquier reforma sea coherente con la Constitución y los tratados internacionales ratificados por el país.

En última instancia, la implementación de una política de licencia parental equitativa promoverá la igualdad de género, y consecuentemente contribuirá al bienestar de las familias ecuatorianas al permitir una distribución más justa de las responsabilidades y oportunidades entre padres y madres cumpliendo con la promesa de garantizar la igualdad de género en el país.

9. Conclusiones

La implementación actual de políticas equitativas de licencia parental a nivel mundial refleja una creciente tendencia hacia la promoción de la igualdad de género en todos los aspectos de la vida. Este enfoque busca superar las barreras tradicionales de género en el ámbito familiar y laboral, reconociendo que la igualdad de oportunidades y responsabilidades entre hombres y mujeres es esencial para construir sociedades más justas y equitativas. Al fomentar el principio de corresponsabilidad parental, estas políticas reconocen que el cuidado de los hijos no debería recaer exclusivamente en las madres. Esto no solo beneficia a los padres al permitirles establecer conexiones más fuertes con sus hijos, sino que también desafía los roles de género arraigados, contribuyendo a la construcción de una sociedad más equitativa.

En Ecuador, como en muchos otros países, las mujeres suelen asumir una carga desproporcionada en lo que respecta al cuidado de los hijos y las responsabilidades del hogar. Esto puede limitar sus oportunidades de participar plenamente en el mercado laboral y de avanzar en sus carreras. Al implementar una licencia parental equitativa, se

desafía este patrón establecido, permitiendo que tanto los hombres como las mujeres compartan las responsabilidades de cuidado por igual. Esto empodera a las mujeres al brindarles más libertad para participar en el trabajo remunerado sin temor a ser penalizadas por su maternidad.

De otra parte, la presencia y participación activa de ambos padres durante los primeros meses de vida de un niño son fundamentales para su desarrollo físico, emocional y cognitivo, toda vez que, como se ha mostrado, los bebés que tienen una relación estrecha con ambos padres tienden a tener un desarrollo emocional más saludable y a tener mejores habilidades sociales y cognitivas a medida que crecen. Así, al garantizar que los padres tengan tiempo suficiente para establecer vínculos con sus hijos desde el principio, se sientan las bases para un desarrollo infantil sólido y saludable.

Al compartir equitativamente las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, se puede combatir la discriminación de género en el lugar de trabajo y reducir la brecha salarial. Las mujeres ya no se verán penalizadas por su maternidad, y los hombres tendrán más libertad para asumir un papel activo en el cuidado de los hijos sin temor a ser estigmatizados. Esto puede conducir a una mayor igualdad en las oportunidades de empleo y a una distribución más justa de los ingresos familiares. En resumen, una licencia parental equitativa en Ecuador no solo tiene el potencial de mejorar el bienestar de las familias y promover la igualdad de género, sino que también puede tener efectos positivos en la economía y la sociedad en su conjunto.

Por lo tanto, es imperativo que se revisen y modifiquen las disposiciones legales que perpetúan la discriminación de género, como el artículo 152 del Código de Trabajo, para asegurar que se respeten plenamente los derechos humanos de las mujeres y hombres se promueva la igualdad de género en todas las esferas de la sociedad. Esto implica adoptar medidas legislativas y políticas que garanticen la equidad en los derechos de licencia y promuevan una distribución justa y equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.