

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



Licencia por paternidad en el Perú: experiencias de padres como aporte a las políticas públicas por la igualdad de género

Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Psicología Comunitaria que presenta:

Cynthia Mercedes Cano Andrade

Asesora:

Nora Cárdenas Farfán

Lima, 2025


Informe de Similitud

Yo, Nora Cárdenas Farfán, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesora de la tesis titulada Licencia por paternidad en el Perú: experiencias de padres como aporte a las políticas públicas por la igualdad de género, de la autora Cynthia Mercedes Cano Andrade, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 17%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 08/01/2026.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de investigación, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

Lima, 08 de enero del 2026.

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: Cárdenas Farfán Nora	
DNI: 23855292	Firma  Nora Cárdenas Farfán
ORCID: 0000-0001-8833-554X	

Dedicatoria

A la Red Peruana de Masculinidades y a mis compas activistas, por ser un espacio colectivo de construcción y lucha por un mundo con igualdad, desde la interpelación personal-colectiva, el diálogo, el sentir, los sueños, la disidencia y la desobediencia. Donde aprendí: "Si no es ahora, ¿cuándo?, si no somos nosotres, ¿quiénes?"

Agradecimientos

A mi familia, que no es perfecta, pero es buena. Especialmente a mi mamá Maritza, mi primer ejemplo de lucha, mi hermana y compañera Claudia, mis sobrinas y sobrinos, de quienes aprendo y por quienes lucho cada día por un mundo en el que no vivan desigualdades.

A mi compañero de vida, Ronnie, quien me permitió ver de cerca una paternidad que busca construirse más allá de los roles tradicionales, con intención, compromiso y acciones de cambio. Gracias por ayudarme a seguir en pie para concluir este proceso... seguiremos en este camino.

A Paola, Erika y Aurora, mis pilares, mi sostén e inspiración. A Joseph, Ñaño y Vicko, mis compañeros y compinches en este camino. A cada persona y espacios que tocaron mi vida y se sumaron a este viaje por un mundo más justo.

A mi asesora Nora, por la paciencia, confianza y guía, no solo desde una posición académica, sino también desde el compromiso social que compartimos; especialmente en el último tramo de este camino.

Al feminismo que abrió mis ojos para emprender procesos de liberación personales-colectivos. A mi colectivo siempre, la Red Peruana de Masculinidades, por darme la oportunidad de ser parte y transformarme.

Finalmente, gracias a la Cynthia en todos sus momentos y etapas; por buscar sanar y recorrer este camino hacia la igualdad para todas, todos y todes.

Resumen

La distribución de las responsabilidades de cuidado y trabajo doméstico aun recae mayormente en las mujeres en el Perú, y los roles y estereotipos de género permean los significados y el ejercicio de la paternidad. En este contexto, la licencia por paternidad puede ser un elemento que refuerce estas desigualdades o que contribuya a promover la corresponsabilidad en el cuidado. Por ello, esta investigación, buscó conocer la experiencia de los padres que usaron la licencia por paternidad de cuatro días, recogiendo los significados, roles, vivencias emocionales y aprendizajes durante su uso.

El estudio se desarrolló desde la psicología comunitaria y el paradigma de construcción y transformación crítica, con un enfoque cualitativo y un diseño fenomenológico. Se realizaron un grupo focal y entrevistas semiestructuradas a padres de una empresa en Lima Metropolitana, identificada a través de la Red Peruana de Masculinidades (RPMASC), colectivo que tuvo un lugar clave en la investigación. La generación de los resultados se realizó con el análisis temático.

Los resultados expresan que la licencia por paternidad es útil y necesaria, y muestran que el ejercicio de la paternidad en ese periodo se puede dar desde una posición de ayuda o de involucramiento. Se reconoce que la licencia abre oportunidades para transformar los roles de género, pero que requiere ser fortalecida como política pública en articulación con otras medidas vinculadas a la igualdad de género. Se recomienda ampliar su duración, incorporar componentes de sensibilización e involucrar a la sociedad civil en ese proceso.

Palabras clave: Paternidad; licencia por paternidad; corresponsabilidad; psicología comunitaria; igualdad de género.

Abstract

The distribution of caregiving and domestic work responsibilities still largely falls primarily on women in Peru, and gender roles and stereotypes permeate the meanings and practice of fatherhood. In this context, paternity leave can be an element that reinforces these inequalities or that contributes to promoting co-responsibility in care. Therefore, this research sought to understand the experience of fathers who used the four-day paternity leave, capturing the meanings, roles, emotional experiences, and lessons learned during its use.

The study was developed from community psychology and the critical construction and transformation paradigm, with a qualitative approach and a phenomenological design. A focus group and semi-structured interviews were conducted with fathers from a company in Metropolitan Lima, identified through the Red Peruana de Masculinidades (RPMASC), a group that played a key role in the research. The results were generated through thematic analysis.

The results show that paternity leave is useful and necessary, and that the exercise of fatherhood during this period can take place from a position of help or of involvement. It is recognized that the leave opens opportunities to transform gender roles, but it needs to be strengthened as a public policy in conjunction with other measures related to gender equality. It is recommended to extend its duration, incorporate awareness-raising components, and civil society be involved in this process.

Keywords: Fatherhood; paternity leave; co-responsibility; community psychology; gender equality.

Índice de contenido

Resumen	5
Abstract.....	6
Introducción.....	9
Capítulo I: Marco referencial	12
1.1 Género, masculinidades y paternidades	13
1.1.1 Género y enfoque de género.....	13
1.1.2 Masculinidades	14
1.1.3 Paternidades.....	15
1.2 Cuidados, desigualdad y corresponsabilidad.....	18
1.2.1 Cuidados y desigualdades.....	18
1.2.2 Distribución equitativa de los cuidados y corresponsabilidad	22
1.3 Licencia por paternidad como política pública para promoción de las paternidades	23
corresponsables e igualdad de género	23
1.3.1 Instrumentos internacionales para la promoción de la licencia por paternidad y las	24

paternidades corresponsables	24
1.3.2 Instrumentos nacionales para la promoción de la licencia por paternidad y las paternidades corresponsables	26
1.3.3 Licencia por paternidad en el Perú.....	27
1.3.4 Antecedentes de investigación y análisis sobre la licencia por paternidad como política pública para la igualdad de género.....	31
1.4 Psicología comunitaria, políticas públicas, participación y transformación.....	34
1.4.1 Políticas públicas y psicología comunitaria	34
1.4.2 Políticas públicas y participación ciudadana	37
Capítulo 2: Planteamiento del problema.....	40
2.1 Objetivos.....	43
Capítulo 3: Metodología	44
3.1 Enfoque y diseño de investigación	45
3.2 Contexto y participantes.....	45
3.3 Técnicas de producción de conocimiento	48
3.4 Procedimiento	50
3.5 Procesamiento y análisis de la información	52
3.6 Aspectos éticos.....	53
Capítulo 4: Resultados y discusión	55
4.1 Significados y emociones sobre la paternidad	55
4.1.1 La paternidad desde la vivencia como hijos.....	55
4.1.2 Relación con la maternidad	61
4.1.3 Qué es ser papá	65
4.2 Experiencias en el uso de la licencia por paternidad.....	75
4.2.1 Preparación para el nacimiento y uso de la licencia por paternidad	75
4.2.2 “Eres papá”: vínculos y emociones.....	78
4.2.3 Experiencias: roles y tareas durante la licencia por paternidad.....	85
4.2.4 Aprender a cuidar durante la licencia	96
4.3 Reflexiones críticas y propuestas sobre la licencia por paternidad como política pública.....	100
4.3.1 Objetivo y alcances de la licencia desde la mirada de los padres	101
4.3.2 Tiempo de la licencia por paternidad	105
4.3.3 Facilitadores, dificultades y propuestas en el uso de la licencia por paternidad	114
Capítulo 5: Conclusiones.....	123
Capítulo 6: Recomendaciones	129
Referencias bibliográficas.....	131



Introducción

Las responsabilidades de cuidado y el trabajo doméstico son tareas que mayormente aún las asumen las mujeres, y están asociadas a la persistencia de roles y estereotipos de género en la sociedad peruana, las mismas que atraviesan los significados y ejercicio de la paternidad. Esta situación también se refleja en políticas públicas, que colocan a los padres en un rol secundario en el cuidado, como es la licencia por paternidad en el Perú, vigente desde la aprobación de la Ley cuatro días en el año 2009 y su ampliación a diez días en el año 2018; una Ley que resulta contradictoria frente a compromisos internacionales y documentos públicos que buscan promover la igualdad de género entre hombres y mujeres.

En este marco, la presente investigación busca conocer la experiencia de los padres que hicieron uso de la licencia por paternidad, y de esta manera, indagar sobre los significados sobre la paternidad, vivencias emocionales, roles y tareas asumidas, aprendizajes y limitaciones que se generan durante el uso de la misma; así como aportar a la reflexión sobre la licencia por paternidad como una política pública que puede reforzar desigualdades o abrir posibilidades hacia la igualdad de género.

Desde la perspectiva de la psicología comunitaria y el paradigma de la construcción y transformación crítica, reconocemos que tanto la práctica cotidiana como las políticas públicas y la cultura son niveles de un sistema que tienen la capacidad de influenciarse mutuamente; ya sea para un avance o retroceso hacia la justicia social. Por ello, se otorga un lugar central a la agencia y a los saberes de quienes no solo son beneficiarios de una Ley, sino protagonistas de su experiencia, con responsabilidad y capacidad de aportar a la transformación de las situaciones de desigualdad, como son los padres en el campo de los cuidados.

En este contexto, el papel de los colectivos activistas es central, en la medida que ocupan un lugar clave e influyente en los diferentes niveles de nuestro sistema social, contribuyendo a problematizar y movilizar las agendas de trabajo hacia una sociedad más justa e igualitaria. Así, este estudio surge de la experiencia del colectivo Red Peruana de Masculinidades (RPMASC), que tiene una historia de trabajo orientada a contribuir a la igualdad de género, promoviendo el involucramiento de los hombres en ese proceso.

Esta mirada constituye una dimensión ética de la investigación y práctica de la psicología comunitaria y que también es coherente con los documentos públicos que plantean la necesidad del involucramiento de la sociedad civil en el desarrollo de políticas públicas en todas sus etapas. Una política pública sin el involucramiento de la ciudadanía puede tener un impacto limitado y hasta contraproducente.

En coherencia con lo anterior, la investigación se realizó desde un enfoque cualitativo y un diseño fenomenológico, con la finalidad de conocer y analizar la experiencia de los padres en el uso de la licencia por paternidad, se utilizaron como técnicas el grupo focal y la entrevista semiestructurada. Para ello, se articuló a los procesos activistas de la RPMASC, colectivo que venía trabajando varios años por el involucramiento de los hombres en la promoción de la igualdad de género, lo que incluye la promoción de paternidades activas y corresponsables. A través de la historia y vínculos de trabajo de este colectivo, se identificó a una empresa aliada de Lima Metropolitana para invitar a padres que usaron la licencia por paternidad a ser parte de la investigación. La aplicación de las técnicas de investigación se realizó en el primer semestre del año 2018. Asimismo, el procesamiento y análisis de la información se realizó con el análisis temático.

La licencia por paternidad, puede ser un elemento que sostiene una estructura patriarcal, al concebir a los padres en una posición de ayuda con respecto al cuidado; pero también puede ser una herramienta que permita promover la corresponsabilidad familiar y social, el derecho al cuidado y la igualdad de género. Por ello, se considera que los resultados de la investigación, desde la psicología comunitaria, aportan a comprender el impacto de una política pública desde la experiencia viva de los padres y desde la reflexión crítica de un colectivo comprometido con esta temática. Esto resulta especialmente relevante en el contexto social actual en el Perú, donde existen grandes resistencias hacia las políticas públicas y movimientos sociales que buscan alcanzar la igualdad de género.

Así, en este documento se presenta un marco referencial con una revisión teórica, de estudios previos y marcos normativos internacionales y nacionales relacionados con la temática de la investigación. Con base en ello, se sustenta el planteamiento del problema y la metodología. Posteriormente, se presentan los resultados y discusión en diálogo con la teoría, políticas y

contexto social. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones orientadas a fortalecer la licencia por paternidad y futuras investigaciones relacionadas.



Capítulo I: Marco referencial

En este capítulo se presenta el marco referencial que sustenta y orienta la presente investigación. Primero, se abordan los conceptos de género, masculinidades y paternidades, para comprender las construcciones sociales que influyen en los roles de cuidado. Luego, se reflexiona sobre los cuidados, la desigualdad y la corresponsabilidad, desde la perspectiva de la economía del cuidado, visibilizando los impactos de la distribución inequitativa del trabajo doméstico y de cuidado. También se presenta y analiza la licencia por paternidad como una política pública que interviene en los procesos de promoción de paternidades corresponsables e igualdad de género, considerando tanto los marcos internacionales como la legislación nacional. Finalmente, se reflexiona sobre la relación entre psicología comunitaria, políticas

públicas y transformación social, colocando un lugar protagónico a la participación comunitaria para impulsar cambios cotidianos, culturales y estructurales.

1.1 Género, masculinidades y paternidades

Esta sección desarrolla los conceptos de género y enfoque de género, como un marco que permite comprender el carácter social y relacional de las diferencias construidas entre mujeres y hombres. A partir de ello, se analiza la construcción de las masculinidades como procesos históricos y contextuales que configuran sus significados y prácticas. Finalmente, se aborda el tema de paternidades, entendidas como un campo de prácticas permeado por las normas de género, que influyen en las formas en que los padres asumen y vivencian el cuidado.

1.1.1 Género y enfoque de género

Para Scott (1996), el uso de la categoría de género cuestiona el determinismo biológico vinculado a términos como “sexo” o “diferencia sexual”, y plantea que el género expresa construcciones sociales y culturales que definen normas sobre lo que es permitido, adecuado o prestigioso para mujeres y hombres. Según Scott “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (p.23), dando cuenta de la centralidad del poder como categoría en el análisis de género.

Bourdieu (2000), por su parte, hace hincapié en la connotación simbólica de las prácticas de género, que fundamentan un sistema de oposiciones, jerárquicas y binarias como arriba/abajo, delante/detrás, fuera (público)/dentro (privado), entre otras, en el cual estaría inscrita la oposición entre lo masculino y lo femenino, que estructura relaciones de poder jerarquizadas y de dominación masculina, ratificadas por instancias sociales con significación simbólica.

Sumado a esto, Scott (1996), plantea que el análisis de género también requiere considerar las categorías de clase social y raza para comprender la naturaleza de las diversas situaciones de

opresión y desigualdades de poder. En esta línea, Crenshaw (2012) propone la noción de interseccionalidad, mostrando que es necesario superar el análisis aislado de las categorías de género, raza o clase, pues estas se entrecruzan configurando diferentes formas de opresión y privilegio. Desde esta perspectiva, el género es una categoría relacional y contextual, cuyos significados se configuran históricamente y varían según el espacio y el tiempo. Esta propuesta exige una mirada crítica y compleja para comprender las desigualdades sociales y para plantear soluciones inclusivas y equitativas.

En este marco, el enfoque de género es una herramienta analítica y crítica fundamental para analizar las paternidades, ya que permite comprender la construcción social del género, la asignación social de roles y las relaciones de poder e inequidades en base al género. Finalmente, este enfoque permite cuestionar y proponer estrategias para eliminar las desigualdades estructurales y sus consecuencias, como la violencia basada en género (MIMP, 2017).

1.1.2 Masculinidades

Se entiende a la masculinidad y su construcción como un proceso social y relacional, donde se asignan, transmiten y reproducen las normas de género socialmente construidas en cada contexto. Además, Viveros (citada en Fuller, 2001) hace referencia al proceso histórico implícito en la masculinidad, señalando que tiene un significado maleable y contextual.

Connell (1995), por su parte, sostiene que la masculinidad puede entenderse como “la posición en las relaciones de género, las prácticas por las cuales los hombres y mujeres se comprometen con esa posición de género, y los efectos de estas prácticas en la experiencia corporal, en la personalidad y en la cultura” (p. 69). Para la autora, es importante tener en cuenta las relaciones entre género, raza y clase, lo cual ayuda a reconocer las diversas formas de ser hombre o múltiples masculinidades. En ese sentido, plantea cuatro patrones de masculinidad imperantes en Occidente: la hegemonía, la subordinación, la complicidad y la marginación.

Fuller (1997), sostiene que, en la construcción de las masculinidades, es necesario reconocer cuatro aspectos esenciales: a. los discursos que establecen qué es ser un varón; b. las representaciones de género; c. el rol de las instituciones; d. las relaciones sociales. Otros constituyentes de la identidad masculina son el repudio (rechazo compulsivo) hacia lo femenino y el reconocimiento de agentes significantes, ya sea el reconocimiento de otros varones o el ejercicio de poder sobre las mujeres.

En el contexto chileno, Olavarría (2001), describe que la masculinidad se define por mandatos, destacando ser heterosexualmente activo, trabajar, y ser padre/jefe de hogar. En ese mismo sentido, Heilman, B., Barker, G. y Harrison, A. (2017), describen una metáfora de “La caja de la masculinidad” a partir de una exploración de significados sobre la masculinidad en el Reino Unido, Estados Unidos y México con hombres jóvenes entre 18 y 30 años; agrupando diecisiete mensajes organizados en siete pilares temáticos, que reflejan los mandatos sociales sobre lo que significa ser un “hombre de verdad” para los encuestados: 1. la autosuficiencia, tanto física como emocional, resuelven sus problemas; 2. ser fuerte, física y emocionalmente, aparentar dureza y reprimir emociones vulnerables; 3. atractivo físico, como la exigencia de cumplir un estándar de belleza sin que se evidencie que se esfuerzan; 4. roles masculinos rígidos, como el de ser proveedor en lo económico y alejado del hogar o el cuidado; 5. heterosexualidad y homofobia, evitar comportamientos vistos como no heterosexuales; 6. hipersexualidad, siempre querer conquistar y estar dispuesto a tener relaciones sexuales; y 7. agresión y control, debe tener el control en sus relaciones y puede usar la violencia cuando necesita establecer el orden de género. Finalmente, esa “caja de la masculinidad”, es interiorizada mediante la presión social, permeando las identidades masculinas y sus prácticas.

1.1.3 Paternidades

Para Fuller (2000) la paternidad es “un campo de prácticas y significados culturales y sociales en torno a la reproducción, al vínculo que se establece o no con la progenie y al cuidado de los

hijos” (p. 36); siendo que las prácticas de la paternidad están permeadas por las normas y roles de género que refuerzan su figura de autoridad, la virilidad y dominio sobre la mujer, así como por la raza y clase social (Fuller, 1996, 2000).

Asimismo, en un estudio sobre los significados de la paternidad de padres de México, Olvera (2020) identifica que la paternidad está asociada a la identidad masculina, especialmente la hegemónica. En relación con esto, Fuller (1997, 2000), menciona que la paternidad se asocia con la realización del hombre como ser humano, alcanzando la adultez plena al trascender a través de las hijas o hijos. Bajo estas normas de género, Fuller (2000) señala que: a. el varón se identifica con el mundo exterior y la mujer con lo doméstico; b. la mujer representa la unión y el amor, mientras que el varón representa cualidades públicas como la posición social y el prestigio; c. el padre reprime sus expresiones de cariño hacia sus hijos, porque considera que, de hacerlo, dificultaría el desarrollo de la masculinidad y la fuerza; sin embargo, ejerce un rol de guía y control hacia ellos; d. en relación con la hija, el padre siente la libertad para demostrar mayor ternura y sensibilidad; e. el hijo representa la prolongación del linaje y la hija se asocia con los valores domésticos (Fuller, 2000).

En cuanto a las funciones de la paternidad, hay similitudes al considerar la provisión económica, el cuidado afectivo y físico, la apertura social al exterior, la guía moral y ética y la formación del carácter y la personalidad; así como el rol de modelo a seguir en términos de identidad, masculinidad y liderazgo (Peters, Peterson, Steinmetz & Day, 2000; Hamer, 2001; Ortega Silva et al., 2012, citados en Cano, 2013). Por su parte, Aguayo y Kimelman (2012) plantean que las funciones del padre deberían extenderse a los procesos de gestación, nacimiento, cuidado y crianza de los hijos, buscando una mayor equidad y corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

A partir de lo anterior, estas configuraciones denotan y permiten comprender las desigualdades sociales sobre la parentalidad y el cuidado, pues están asentadas en las percepciones sobre las diferencias biológicas entre sexos, que relegan a la mujer al rol de madre y al ámbito doméstico, mientras que el hombre aparece como proveedor en actividades productivas del ámbito público, educativo, social y económico, rol que suele ser más valorado (Plataforma de Paternidades Perú, 2016). En esta línea, es común que los padres conciban como “ayuda” a la madre cuando realizan alguna labor doméstica o de cuidado (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2020).

Por otro lado, ante intenciones de cambio, Fuller (1997) observa que, a partir de entrevistas realizadas a hombres peruanos, aunque algunos padres deseen ejercer una paternidad más activa o involucrada, la cultura machista plantea barreras que limitan el acercamiento a lo doméstico, ya que es asociado con lo femenino, y no refuerza el valor social como hombre en el ámbito público. Esto coincide con un estudio realizado en Perú por Vásquez De Velasco (2013), quien precisa que el limitado tiempo de los padres debido al cumplimiento de su rol de proveedores constituye otro obstáculo para explorar o fortalecer los vínculos afectivos con sus hijas o hijos.

En relación a lo anterior, Olvera (2020), indica que, en el contexto contemporáneo, la diversidad de tipos y funciones de la paternidad coexiste, pues que observa que hay padres que intentan involucrarse en la crianza y cuidados, aunque pueden mantener prácticas más tradicionales.

Además, un aspecto importante para comprender los significados y prácticas de la paternidad es la forma en que los hombres han sido socializados emocionalmente. En el contexto peruano, la masculinidad hegemónica se ha construido sobre la base de la fortaleza, la autosuficiencia y el distanciamiento afectivo, lo que limita o reprime la expresión de emociones consideradas “vulnerables” (Fuller, 2000). A los hombres se les enseña a reprimir el miedo, la tristeza o el

dolor, mientras se valida el control, la autoridad y la capacidad de resolver sin mostrar fragilidad, lo influye en el vínculo que establecen con sus hijas e hijos (Olavarría, 2001).

Estos aportes permiten reconocer que la paternidad no solo se configura en relación a las responsabilidades prácticas o materiales, sino también en el ámbito emocional, donde los mandatos de género sobre lo que significa ser hombre operan como barreras y tensiones; y que, al ser reconocidos y cuestionarlos, permiten abrir posibilidades de transformación hacia formas más involucradas, sensibles y corresponsables de ser padres.

A partir de este análisis, se comprende que estos roles y desigualdades de género en relación al cuidado y las paternidades no son naturales ni normales, sino responden a procesos históricos y contextos sociales que deben ser cuestionado y transformados, considerando al enfoque de género como una herramienta clave.

1.2 Cuidados, desigualdad y corresponsabilidad

En esta sección se reflexiona sobre cómo la organización del cuidado se relaciona históricamente con la desvalorización del trabajo doméstico no remunerado, asignado predominantemente a las mujeres, generando desigualdades de género y económicas. Se abordan los aportes de la economía del cuidado, que permiten visibilizar el valor de este trabajo como base del funcionamiento y desarrollo social y económico. Asimismo, se analiza cómo los mandatos de género impactan en los padres, generando afectaciones en su salud integral y en sus entornos. Finalmente, se desarrolla sobre la corresponsabilidad y la paternidad activa, y los principios que proponen como aportes para la redistribución de las tareas de cuidado y el avance hacia la igualdad de género.

1.2.1 Cuidados y desigualdades

Según la Opinión Consultiva N.º 31/25 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2025), el cuidado se entiende como el conjunto de acciones necesarias para mantener y

preservar el bienestar humano y garantizar condiciones de vida dignas, con énfasis en situaciones de dependencia o vulnerabilidad. La Corte plantea que todas las personas, en distintos momentos de su vida, necesitan brindar o recibir cuidados, lo que evidencia que el cuidado constituye un elemento fundamental de la vida humana, siendo una necesidad básica, universal e indispensable para la continuidad de la vida y para el ejercicio de los derechos humanos. Por ello, se reconoce que el cuidado no es solo un acto individual o familiar, sino una práctica social y política que sostiene el funcionamiento cotidiano de la sociedad.

Además, se destaca que, en un estudio sobre las representaciones del trabajo de cuidado en el Perú, realizado en el 2023, las personas encuestadas expresan que el cuidado está relacionado a los integrantes del hogar y con el trabajo doméstico (Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, Oxfam, & Instituto de Estudios Peruanos, 2023). Adicionalmente, Batthyany plantea tres ámbitos del cuidado: material (trabajo doméstico), económico (costo del trabajo no remunerado) y psicológico (vínculos afectivos) (2004, citado en Rodríguez, 2005).

A partir de esta comprensión, se vuelve necesario analizar cómo estas acciones indispensables para sostener y preservar la vida han sido distribuidas de manera desigual entre mujeres y hombres. Estas desigualdades de género en relación con el cuidado son parte de un proceso histórico, vinculado a la construcción del capitalismo, que implicó el control del cuerpo de las mujeres para disminuir su poder y autonomía. Además, el trabajo doméstico al que las mujeres fueron relegadas fue desvalorizado como “trabajo no real”, quedando fuera de las relaciones de mercado y generando dependencia económica hacia los hombres (Federici, 2010). En este sentido, con la segunda revolución industrial, se consolidó el alejamiento de las mujeres de los medios de producción, lo que afianzó la división del trabajo y el rol reproductivo de las mujeres, quienes no obtienen una remuneración por el trabajo doméstico y de cuidado, mientras que los hombres sí lo hacen por el trabajo en el mercado laboral (Federici, 2017).

Frente a esta situación, desde la economía del cuidado se reconoce y valora el trabajo no remunerado asociado al trabajo doméstico, crianza y cuidado de personas, visibilizándolo como un aporte fundamental para el funcionamiento de la economía. Esta perspectiva evidencia que dicho trabajo ha recaído históricamente en las mujeres, debido a los roles de género, lo que ha generado desigualdades (Rodríguez, 2005). Además, se visibiliza que las mujeres asumen una doble jornada laboral, entre el empleo remunerado y el trabajo doméstico no remunerado, afectando su bienestar, autonomía económica y desarrollo personal, especialmente cuando tienen hijas o hijos (Lavado, 2020). Esta dinámica también se refleja en su situación laboral, marcada por menores ingresos y más presencia en el mercado informal. Sobre ello, en el Perú se observa que en el año 2024 se identificó que el 71.1% de la población ocupada nacional tiene un empleo informal. Según sexo, el 73.3% de mujeres tienen un empleo informal, mientras en el caso de los hombres la cifra es de 69.1% (INEI, 2025b).

Relacionado con lo anterior, en un estudio del Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, Oxfam, & Instituto de Estudios Peruanos (2023), en el que se encuestó a 1510 personas mayores de 18 años de 24 regiones del país, se visibiliza una disonancia entre percepciones y prácticas que evidencian desigualdades de género en torno al cuidado. Por un lado, un 72% de personas encuestadas está muy en desacuerdo o en desacuerdo con la idea de que las madres son quienes deben hacer las tareas de la casa, y un 52% expresa lo mismo sobre el cuidado de hijas o hijos; también, un 80.9% señala sentir mayor confianza en que una familiar mujer asuma el rol de cuidar a niñas y niños, mientras que solo un 2% indica que sea un familiar varón.

Por otro lado, con relación a prácticas, el 72% expresa que la principal responsable de las actividades del cuidado en el hogar es una mujer, y un 25% señala que es un hombre. Asimismo, al consultar si se debería pagar a las personas que realizan este trabajo de cuidado, un 51% responde que se debería remunerar cuando se trata de personas contratadas, mientras que solo

un 31% considera que corresponde pagar cuando la persona cuidadora es del mismo hogar, y un 12% señala que no debería pagarse.

En conjunto, estas respuestas reflejan la poca valoración y escaso reconocimiento del aporte económico y social que realizan las mujeres a través del trabajo de cuidados, así como la percepción de que estas actividades son principalmente responsabilidad de las mujeres.

Esta desigualdad también se refleja en la distribución del tiempo dedicado al trabajo doméstico no remunerado. Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2024 (INEI, 2025a), las mujeres destinan en promedio 5 horas y 7 minutos diarios a labores domésticas y de cuidado, mientras que los hombres dedican 2 horas y 9 minutos, es decir, las mujeres dedican más del doble de tiempo respecto de los varones. En contraste, los hombres destinan 8 horas y 41 minutos al trabajo remunerado, frente a las 6 horas y 29 minutos de las mujeres. Si se comparan estos datos con los resultados del mismo estudio de 2010, se encuentra que las cifras no varían de manera importante, siendo que las mujeres dedicaban 5 horas y 46 minutos y los varones 2 horas y 15 minutos en promedio al trabajo no remunerado. Esto muestra la persistencia de una distribución desigual del tiempo dedicado al cuidado y a las tareas domésticas, que limita las oportunidades laborales y educativas de las mujeres.

Como se ha visto, las desigualdades de género no solo se expresan en la distribución desigual del tiempo dedicado al cuidado, sino también en el escaso reconocimiento y valoración del trabajo doméstico no remunerado (TDNR) que sostiene la vida cotidiana y aporta a la economía familiar y nacional. Esto se evidencia en la cuenta Satélite del Trabajo Doméstico No Remunerado en el Perú (INEI, 2016), basada en la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo 2010, que indica que el TDNR equivalió al 20.4% del Producto Bruto Interno nacional. Asimismo, se identificó que de las 545 millones de horas de TDNR registradas, las mujeres aportaron el 71.5%, frente al 28.5% de los hombres. Al asignarle un valor monetario a esta

producción de no mercado, se estima que las mujeres contribuyeron con 58 mil 807 millones de soles, más del doble del aporte de los hombres.

Estas desigualdades en la organización social del cuidado, no solo limitan las oportunidades de las mujeres, sino que también repercuten en la experiencia emocional de los hombres. Como muestra un estudio realizado con padres de Lima, Huancayo e Iquitos, los mandatos de género que los ubican como proveedores principales y que sostienen su alejamiento del cuidado, así como el reto o la imposibilidad de alcanzar esas expectativas sociales, afectan a su bienestar y a su valoración social como hombres, generándoles ansiedad, insomnio, irritabilidad e incluso síntomas depresivos. Estas tensiones, también impactan en otras esferas de su vida, y pueden derivar en un incremento de la violencia familiar (Ramos, 2003, citado en Plataforma de Paternidades Perú, 2016).

En el ámbito familiar, estas normas de género influyen en la forma en que los padres se relacionan con sus hijas e hijos, especialmente por las limitaciones de expresión de los afectos por parte de los hombres, lo cual impacta el vínculo que construyen con ellas y ellos. Sobre esto, un estudio de Lima, Callao y Piura con adolescentes de zonas populares destaca que ellas y ellos expresan la necesidad de tener padres más afectuosos, comprensivos, comunicativos, protectores y respetuosos, pues, por el contrario, muchos refieren que sus padres son lejanos y poco afectuosos, e incluso señalan que las palabras de cariño solo aparecen bajo los efectos del alcohol (Vásquez de Velasco, 2013).

1.2.2 Distribución equitativa de los cuidados y corresponsabilidad

En este contexto, se plantea la promoción de la corresponsabilidad familiar, entendida como un reparto equitativo de las tareas domésticas y las responsabilidades de cuidado entre los miembros de la familia. Esta propuesta busca alcanzar una distribución justa del tiempo de

mujeres y hombres, y se diferencia de la idea de “ayuda”, que comúnmente se utiliza cuando los hombres realizan tareas domésticas o de cuidado (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2020; CIM, 2022).

Asimismo, la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) incorpora en el debate de los cuidados, la corresponsabilidad social del cuidado, que involucra equitativamente, no solo a la familia, sino a los actores de la sociedad y al Estado, para garantizar una provisión solidaria de cuidados que permita el desarrollo y la autonomía de todas las personas, con énfasis en las mujeres (CIM, 2022; Corte IDH, OC-31/25, 2025).

En este sentido, resulta importante abordar el concepto de paternidad activa, propuesto por Iniciativa Spotlight y UNFPA (2021), que implica que los padres participen de manera integral en la crianza, desde la gestación, el nacimiento, el cuidado diario, la educación, y en otros aspectos vinculados al cuidado y desarrollo de sus hijas o hijos; es decir, supone un rol que va más allá de la provisión económica. De esta manera, la promoción de la corresponsabilidad y una paternidad activa contribuye a la igualdad de género al fortalecer la autonomía y el desarrollo de las mujeres, mejorar la economía del hogar, favorecer una crianza respetuosa, prevenir situaciones de violencia contra las mujeres, hijas e hijos, mejorar la salud mental y física de los hombres, reducir el riesgo consumo problemático de sustancias, entre otros.

1.3 Licencia por paternidad como política pública para promoción de las paternidades corresponsables e igualdad de género

En esta sección se analiza la licencia por paternidad como una política pública clave para promover las paternidades corresponsables y avanzar hacia la igualdad de género. Primero, se revisan los marcos internacionales y nacionales que legitiman y orientan su implementación. Luego, se describen las características de la licencia por paternidad en el Perú y su contexto latinoamericano, así como su diseño original y vigente desde un enfoque de género. Finalmente, se presentan investigaciones y estudios institucionales que permiten comprender

cómo esta licencia puede reproducir desigualdades o, por el contrario, convertirse en una medida articulada a otras políticas públicas capaz de impulsar procesos de cambio social.

1.3.1 Instrumentos internacionales para la promoción de la licencia por paternidad y las paternidades corresponsables

En este marco, la licencia por paternidad es una política pública que responde a tratados vinculantes y marcos internacionales que el Perú ha ratificado o asumido. Estos compromisos establecen la responsabilidad del Estado de garantizar los derechos humanos, lo que implica promover la igualdad de género, la corresponsabilidad en el cuidado y la conciliación entre la vida laboral y familiar.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”, de la Agenda 2030 (Naciones Unidas, 2018), propone reconocer y promover la corresponsabilidad del trabajo doméstico no remunerado y del cuidado en la familia.

Además, se destaca la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas, 1979), que establece como obligación del Estado la eliminación de los estereotipos y roles de género, incluyendo aquellos vinculados a los cuidados. Asimismo, la Recomendación General 21 del Comité CEDAW (1994) y la Convención sobre los Derechos del Niño (Naciones Unidas, 1989), recalcan la igualdad en los derechos y obligaciones de cuidado entre la madre y el padre.

También, el Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo El Cairo (Naciones Unidas, 1994) y el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (CEPAL, 2013) plantean explícitamente que los gobiernos impulsen la participación de los hombres en el cuidado y el trabajo doméstico, así como paternidades corresponsables.

Asimismo, la Plataforma de Acción de Beijing (Naciones Unidas, 1995) destaca que el equilibrio en la distribución del trabajo doméstico no remunerado es necesario para alcanzar la

igualdad de derechos e insta a los Estados a brindar licencias de maternidad y paternidad, así como a implementar políticas en esa línea, incluyendo la conciliación entre la vida familiar y laboral. En esta misma línea, el Convenio 156 y la Recomendación 165 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1981) plantean que el Estado tome medidas que contribuyan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, permitiendo el ejercicio de sus responsabilidades familiares, siendo una de estas medidas la licencia parental.

También es fundamental la opinión consultiva N.º 31 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que reconoce el derecho al cuidado como un derecho autónomo protegido por la Convención Americana, fundamentado en los principios de corresponsabilidad social y familiar, solidaridad, igualdad y no discriminación. Este derecho comprende tres dimensiones: ser cuidado, cuidar y autocuidado. Asimismo, la Corte dispone que los Estados transformen los estereotipos de género y los patrones socioculturales que sostienen la distribución inequitativa del trabajo no remunerado; por lo que la promoción del cuidado parental equitativo requiere de medidas legislativas y de políticas públicas, incluyendo la licencia por paternidad. Este derecho al cuidado se relaciona con otros derechos humanos, lo que evidencia su interdependencia e indivisibilidad (Corte IDH, OC-31/25, 2025).

Además, la Corte señala que la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) elaboró una Ley Modelo Interamericana de Cuidados como orientación para la implementación del derecho al cuidado por parte de los Estados. Esta Ley propone la creación de sistemas nacionales de cuidados que garanticen este derecho mediante políticas públicas que redistribuyan las tareas de cuidado desde la corresponsabilidad, la solidaridad y la equidad, e involucren a la sociedad civil organizada y no organizada, así como al Estado (CIM, 2022; Corte IDH, OC-31/25, 2025).

Estos instrumentos y compromisos no solo legitiman la implementación de la licencia por paternidad, sino que también la reconocen como una medida que es parte de un proceso más amplio de transformación hacia la igualdad de género.

1.3.2 Instrumentos nacionales para la promoción de la licencia por paternidad y las paternidades corresponsables

Con respecto a la normativa nacional, el Estado peruano cuenta con leyes, decretos y políticas públicas vigentes relacionadas con la promoción de la igualdad de género, las paternidades y la conciliación entre la vida familiar y laboral, que son importantes de revisar.

La Ley N° 28983 – Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Congreso de la República del Perú, 2007) es una base legal que busca garantizar que mujeres y hombres ejerzan sus derechos en igualdad y sin discriminación, reconociendo como deber del Estado la promoción del equilibrio de las responsabilidades familiares y laborales.

También se cuenta con la Ley N.º 30364 – Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (Congreso de la República del Perú, 2015a), que incorpora enfoques de desarrollo como el de género y el de integralidad, lo que permite reconocer el origen estructural de la violencia de género y la responsabilidad del Estado de transformar los patrones socioculturales que reproducen estereotipos y roles de género.

La Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) (MIMP, 2019) reconoce la discriminación estructural hacia las mujeres como un problema público que impacta en la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, y visibiliza que ello genera limitaciones para el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres. Además, plantea el trabajo con hombres para promover la igualdad y eliminar prácticas machistas, incorporando el ámbito del cuidado. Asimismo, dentro de su lineamiento 6.4 considera brindar acompañamiento y consejería a las familias en igualdad de género y responsabilidades de cuidado compartidas. También destaca

el lineamiento 4.1, orientado a implementar el Sistema Nacional de Cuidado con enfoque de género para personas en situación de dependencia, lo cual es clave para alcanzar una de las situaciones futuras deseadas de PNIG: “Al 2030 se contará con el Sistema Nacional de Cuidado, el cual habrá contribuido a reducir la carga de trabajo no remunerado que pesa sobre las mujeres en materia de cuidado de los hijos e hijas, las personas adultas mayores, los enfermos crónicos y las personas con discapacidad” (MIMP, 2019, p.36). No obstante, se señala que el sistema aún no ha sido implementado.

Como se observa, existen diferentes normativas que, de manera directa o indirecta, plantean la necesidad de involucrar a los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado; sin embargo, este tema aun no constituye un eje central, por lo que sigue siendo necesario promover políticas públicas que fortalezcan la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado.

1.3.3 Licencia por paternidad en el Perú

Según la OIT, la licencia por paternidad es un breve periodo que se brinda al padre luego del nacimiento de su hija o hijo, con el objetivo de atender a la recién nacida o nacido y a la madre (OIT, 2014). Además, la legislación al respecto es relativamente reciente, especialmente en países de Latinoamérica. En este sentido, es importante revisar este tipo de licencia, pues puede tanto sostener o reproducir desigualdades de género como contribuir a reducirlas (Plataforma Peruana de Paternidades, 2016).

Tabla 1 - Días de licencia por paternidad en Latinoamérica

País	Días de licencia por paternidad	Año de aprobación o última actualización
Argentina	2 días	1974
Bolivia	3 días	2012
Brasil	5 días	1988 2016 (actualización)
Chile	5 días	2005 (original)

		2011 (actualización)
Perú	10 días	2009 (original) 2018 (actualización)
Colombia	14 días	2002 (original) 2021 (actualización)
Ecuador	15 días	2023

Fuente: EuroPortage. (2025). Maternity and paternity leave in LATAM.
<https://europortage.com/es/maternity-and-paternity-leave-in-latam>

Como se observa, la licencia por paternidad en Latinoamérica oscila entre 2 y 15 días, lo que incluye a otros países como Guatemala (2 días), México (5 días), Uruguay (13 días), Paraguay y Venezuela (14 días). Entre elementos comunes se destaca que son licencias remuneradas, ya sea por el empleador o el seguro social, y generalmente inician desde el nacimiento. En países como Chile y Colombia, las madres pueden traspasar hasta seis semanas de su licencia al padre, y en varios casos la licencia se amplía por partos múltiples o condiciones de salud de la o el recién nacido o de la madre. En la región, la mayoría de estas leyes fueron adoptadas después del año 2000, y existe una marcada diferencia entre la duración de la licencia por maternidad y la licencia por paternidad (al menos 12 semanas) y por paternidad (EuroPortage, 2025).

En Perú, la PNIG (MIMP, 2019) considera a la licencia por paternidad como una medida afirmativa que promueve la igualdad entre mujeres y hombres. Además, como se ha señalado previamente, la creación de esta licencia se alinea con compromisos internacionales y marcos normativos nacionales orientados a promover la igualdad de género, la conciliación entre la vida familiar y laboral y un mayor involucramiento de los hombres en el trabajo de cuidado y doméstico. Sin embargo, como se analizará, los sustentos y características de la licencia original y vigente pueden entrar en contradicción con estos fines.

También es necesario complejizar el análisis sobre las licencias de paternidad en contextos como el peruano, caracterizado por una elevada informalidad. De acuerdo con el INEI (2025b),

un 69.1% de los hombres tienen un empleo informal, lo que deja a la mayoría de padres fuera del alcance de esta licencia. Además, la tasa de informalidad de la población ocupada es de 94.2% en quienes tienen educación primaria, 81.1% en educación secundaria, 57.1% con superior no universitaria y 39.7% en superior universitaria. Asimismo, la informalidad es mayor en zonas rurales (94.5%) que en zonas urbanas (65.4%).

Ahora bien, aunque en años anteriores existieron proyectos de ley para otorgar la licencia por paternidad en el Perú, fue en el año 2009 que se promulgó la Ley N.º 29409, que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada (Congreso de la República del Perú, 2009). Esta Ley otorga cuatro días hábiles consecutivos¹ de licencia remunerada por paternidad en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, y presenta estas características: 1. inicia entre la fecha de nacimiento y el alta de la madre o la o el recién nacido; 2. el trabajador debe comunicar al empleador la posible fecha de parto con al menos quince días de anticipación; 3. la licencia es irrenunciable y no puede ser sustituida por un pago u otro beneficio. Además, en su objeto, la Ley indica que la licencia por paternidad se otorga con el fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia.

De acuerdo con Molero (2019), esta propuesta de licencia de cuatro días, si bien es un beneficio necesario, no contribuye a la corresponsabilidad familiar ni promueve una mayor participación de los padres en el cuidado de las y los hijos, pues su corta duración solo permitiría estar presente en el parto, celebrar el nacimiento y realizar trámites, por lo que en la práctica se trataría más bien de una “licencia de nacimiento”. Además, la Ley restringe su alcance a padres que convivan con la madre, dejando un vacío para quienes no cumplen este criterio.

¹ El trabajo de campo se realizó en el marco de esta primera de licencia por paternidad de 4 días. Posteriormente esta norma se modifica, y se amplía la licencia de paternidad a 10 días.

En el año 2018, se publica la Ley N°30807, que modifica la Ley 29409, ampliando el periodo de la licencia a diez días calendario consecutivos en casos de parto natural o cesárea. Esta Ley establece que: 1. la licencia puede ampliarse hasta 20 días por nacimiento prematuro o partos múltiples, y hasta 30 días por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa, o complicaciones graves en la salud de la madre; 2. el trabajador puede iniciar la licencia desde el día del nacimiento, el alta de la madre o de la o el recién nacido, o desde el tercer día anterior a la fecha probable de parto; 3. si la madre fallece durante el parto o el

periodo de su licencia, el padre podrá sumar el tiempo de la licencia de maternidad a la suya; y 4. el trabajador puede hacer uso de sus vacaciones desde el día siguiente a la culminación de su licencia por paternidad, si comunica al empleador con al menos quince días de anticipación la fecha probable de parto (Congreso de la República del Perú, 2018).

Con respecto a la Ley que amplía la licencia por paternidad, si bien representa un avance, es relevante observar que los diferentes proyectos de ley presentados mantuvieron sustentos que continuaban posicionando al padre como “ayuda” o “complemento” de la madre en el posparto, en lugar de afianzar su posición corresponsable en el cuidado. Algunos argumentos señalaban que el padre debía ser el soporte emocional de la madre o asumir las tareas que la madre no podría realizar; incluso se mencionaba que la madre estaría en un estado de inestabilidad que podría poner en riesgo a sus hijas o hijos. También se apelaba a la diferencia de días entre la licencia por maternidad y paternidad, o a la necesidad de equipararse con estándares internacionales (Congreso de la República del Perú, 2015b, 2017a, 2017b).

A diferencia de estos planteamientos, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2017) elaboró un borrador de proyecto de ley de modificación de la licencia por paternidad basado en el enfoque de género. En su exposición de motivos planteaba no solo la necesidad de que el país cumpliera con los compromisos internacionales, sino también la importancia de

promover la participación de los varones en el cuidado y crianza desde el nacimiento. Asimismo, buscaba generar condiciones que facilitaran un mayor involucramiento de los padres en las tareas domésticas y en el cuidado.

1.3.4 Antecedentes de investigación y análisis sobre la licencia por paternidad como política pública para la igualdad de género

Además de las normativas y del marco internacional, las investigaciones y trabajos académicos, así como estudios institucionales, han analizado la licencia por paternidad desde diferentes disciplinas, generando hallazgos que permiten comprender y cuestionar esta política pública, con miras a generar propuestas que aporten a los procesos para alcanzar la igualdad de género.

Zevallos (2021) desarrolla una investigación desde el Derecho en la que analiza el marco normativo nacional e internacional sobre las licencias parentales; por su parte, Carbajal (2018) también realiza un análisis jurídico comparando las licencias de maternidad y paternidad vigentes en el Perú. Ambos estudios coinciden en que las políticas públicas laborales en el país siguen condicionadas por roles y estereotipos de género, sosteniendo así desigualdades estructurales entre hombres y mujeres. En el caso específico de la licencia por paternidad, cuestionan la amplia diferencia en su duración respecto a la licencia por maternidad y destacan que, desde el principio de igualdad ante la ley, esta brecha no solo limita el involucramiento de los padres en el cuidado, sino que también reproduce y perpetúa roles y estereotipos que asocian el trabajo doméstico y de cuidado a las mujeres. Además, Carbajal (2018) subraya la responsabilidad del Estado de eliminar cualquier forma de discriminación y promover la corresponsabilidad familiar, enfatizando que ello no puede alcanzarse si el propio Estado implementa políticas que refuerzan las desigualdades estructurales.

Este análisis también es desarrollado por Barboza (2018), quien, desde el enfoque de conciliación de la vida familiar y laboral, resalta que la distribución desigual del cuidado limita

el acceso laboral de las mujeres. En esta misma línea, Rafael (2021) realizó un análisis documental desde el Derecho Constitucional y Laboral y aplicó encuestas a jueces laborales, abogadas, abogados y trabajadores sobre la actual licencia por paternidad y la necesidad de su modificación. A partir de ello, plantea la ampliación de la licencia vigente a 30 días, señalando que esta medida contribuiría a que los padres fortalezcan su rol de cuidadores, promuevan la corresponsabilidad familiar y alcancen un mayor equilibrio entre las dimensiones familiar y laboral. Además, enfatiza la importancia de salvaguardar el interés superior del niño, pues una mayor participación del padre en el cuidado aporta a su desarrollo integral.

Por otro lado, Reaño (2018) realizó una investigación desde la psicología clínica en la que aplicó encuestas a madres primerizas de Lima Metropolitana sobre el compromiso paterno. Encontró que existe una relación positiva y significativa entre el bienestar psicológico de estas madres y el involucramiento de los padres en el cuidado. Y si bien no profundiza en el uso de la licencia por paternidad, se refuerza la necesidad de que los padres participen en el cuidado desde el nacimiento, pues ello aporta al bienestar emocional de la madre durante el posparto. En este sentido, la OIT (2014) identificó investigaciones que evidencian una relación entre la licencia por paternidad, la participación de los hombres en el cuidado y el desarrollo de sus hijas y e hijos. Se encontró que los padres que utilizan esta licencia no solo tienen una mayor interacción con sus hijas e hijos, sino que también se contribuye a la igualdad de género al transformar roles y estereotipos de género en el entorno familiar y social.

Vinculado a lo anterior y desde una mirada regional, el informe El estado de la paternidad: América Latina y el Caribe (Promundo, 2017) aporta en la comprensión del valor de la licencia por paternidad como política pública en el camino hacia la igualdad de género. Este documento reitera que la corta duración de las licencias analizadas (entre 2 y 15 días) representa una barrera para la redistribución del cuidado y la participación activa de los padres, sumándose otras limitaciones como la cultura machista y la informalidad laboral en la región. Además, señala

que los hombres que acceden a una licencia por paternidad desde el nacimiento, especialmente si dura dos semanas o más, tienen mayores probabilidades de involucrarse en el cuidado, lo que genera beneficios en el desarrollo infantil, la salud mental familiar y la igualdad de género. También destaca que la experiencia de paternidad en el parto y los primeros días después del nacimiento tiene efectos positivos en la salud materna; así como la construcción del vínculo entre el padre y la o el recién nacido tiene una base física a través del contacto y se nutre de la interacción cotidiana, especialmente cuando se tiene mayor tiempo para la convivencia.

Finalmente, se recomienda ampliar la licencia por paternidad remunerada y obligatoria, implementar programas de sensibilización para transformar roles y estereotipos de género, y promover su implementación incluso en el empleo informal.

Finalmente, la Opinión Consultiva 31 de la Corte IDH y la Ley Modelo Interamericana de Cuidados de la CIM son aportes relevantes para el análisis de la licencia por paternidad, pues plantean que esta es una de las medidas que los Estados deben promover para avanzar hacia una distribución igualitaria en las responsabilidades de cuidado y garantizar el derecho al cuidado. Enfatizan que la licencia por paternidad debe ser obligatoria e irrenunciable, y que, de manera progresiva, debe equipararse a la licencia por maternidad. En cuanto a duración, la Ley Modelo Interamericana de Cuidados plantea un mínimo de 15 y hasta 45 días laborales, desde el parto y 100% remunerada. Finalmente, la Corte señala que las licencias de cuidado deben ampliarse progresivamente más allá de los periodos de embarazo y posparto, para abordar otras responsabilidades de cuidados y promover un equilibrio en la distribución del cuidado (CIM, 2022; Corte IDH, OC-31/25, 2025).

En síntesis, estos antecedentes coinciden en reconocer que la actual licencia por paternidad en el Perú resulta insuficiente para promover el involucramiento de los hombres en el cuidado y el trabajo doméstico, y más bien contribuye a sostener las desigualdades de género. Por lo tanto, es necesario mirar la licencia por paternidad no solo como un derecho laboral aislado, sino

como una política pública que debe integrarse en un sistema más amplio que cuestione y transforme las normas y prácticas de género que organizan el cuidado en la sociedad.

1.4 Psicología comunitaria, políticas públicas, participación y transformación

En esta sección se plantea que la psicología comunitaria tiene un rol clave en los procesos de las políticas públicas y de transformación social. Se desarrolla cómo el paradigma ecológico y el compromiso ético de esta disciplina permiten analizar y aportar a las políticas públicas desde una posición crítica que, apuesta por incorporar la participación ciudadana y el activismo social en la construcción de políticas más inclusivas, con énfasis en aquellas orientadas a la promoción de la corresponsabilidad en el cuidado y la igualdad de género, incluida la licencia por paternidad.

1.4.1 Políticas públicas y psicología comunitaria

La “Guía de políticas nacionales” del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN, 2024) de Perú plantea que una política pública es una respuesta estratégica del Estado frente a un problema público, entendido como una situación que afecta a la población en general o a un sector significativo de esta, ello implica decisiones y acciones orientadas a la solución del problema. En este sentido, desde la psicología comunitaria, analizar las políticas públicas supone recuperar las voces de las poblaciones involucradas como sujetos de derechos. En esa línea, la Guía del CEPLAN (2024) propone un proceso de formulación que involucre no solo a las entidades públicas, sino también a la sociedad civil y a los grupos sociales afectados, reconociendo que la participación ciudadana debe atravesar todo el ciclo de la política pública; por ejemplo, desde la identificación del problema hasta la definición de alternativas de solución. Este aporte y reconocimiento de la ciudadanía favorece el alcance y la pertinencia de la política pública para contribuir a su bienestar, lo que implica generar espacios y mecanismos de participación según las características de los grupos sociales involucrados. Asimismo, el

CEPLAN señala que toda política pública debe transversalizar enfoques de desarrollo como el enfoque de género, interculturalidad, discapacidad, derechos humanos, territorio e interseccionalidad, aspectos coherentes y fundamentales para la psicología comunitaria.

No obstante, aunque para el CEPLAN la participación ciudadana es reconocida como un elemento central en el proceso de las políticas públicas, en la práctica no necesariamente se garantiza el involucramiento de los grupos sociales afectados ni se generan mecanismos de participación adecuados. En el caso de la licencia por paternidad, no se ha considerado la mirada y experiencia de las personas y comunidades involucradas, lo que limita la posibilidad de fortalecerla, ampliar su duración o incorporar medidas complementarias que promuevan una mayor participación de los padres en el cuidado.

En relación con lo anterior, desde la Psicología Comunitaria, Montero (2003) plantea que se debe intervenir sobre los sistemas sociales e institucionales que reproducen la exclusión, por lo que el trabajo con políticas públicas es central. Ello implica cuestionar las estructuras institucionales, así como reconocer e incorporar las necesidades y saberes de las comunidades, y promover acciones psicosociales participativas que contribuyan a la transformación social. En esta línea, las relaciones entre ciudadanía y Estado deben ser de ida y vuelta, de modo que las demandas y propuestas ciudadanas sean parte de las políticas y servicios públicos.

Complementariamente, Castellá (2008) plantea el paradigma ecológico en la psicología comunitaria, basándose en el modelo ecológico del desarrollo humano de Bronfenbrenner. Este paradigma reafirma el compromiso ético de la psicología comunitaria con la transformación social, lo que implica la promoción de políticas públicas que reduzcan las desigualdades sociales con la participación activa de la ciudadanía. Desde esta perspectiva, se aporta una estructura ecológica-sistémica que permite un acercamiento para entender la complejidad de la

realidad y cómo intervenir en ella para responder a las problemáticas psicosociales, desde una mirada holística que evite reduccionismos.

Este paradigma plantea que “el medio ecológico, se compone de estructuras físicas, sociales y psicológicas que caracterizan el intercambio entre personas y sus ambientes. Es concebido como una serie de estructuras concéntricas llamadas *microsistema*, *mesosistema*, *exosistema* y *macrosistema*” (p.34). El **microsistema** corresponde a la persona y el entorno inmediato donde interactúa, como la familia, el trabajo o el colegio; el **mesosistema** se refiere a las relaciones entre esos entornos o microsistemas y al ámbito comunitario; el **exosistema** contiene contextos que, aunque no involucran directamente a la persona, influyen en su vida, como los medios de comunicación y las políticas públicas; y el **macrosistema** se refiere a un nivel estructural más amplio, como la cultura, los sistemas políticos-económicos o las ideologías. Asimismo, estas estructuras se encuentran en constante interacción e influyéndose mutuamente, de ahí la interdependencia entre ellas y la posibilidad de la transición ecológica, es decir, cambios dentro y entre estos ambientes o niveles del sistema (Castellá, 2008).

A partir de esta propuesta, se destaca la importancia de la agencia de las personas y comunidades para provocar cambios en los niveles institucionales y estructurales, así como el papel de las políticas públicas en generar transformaciones en la vida cotidiana. Por ello, el enfoque ecológico plantea una intervención que apueste por la transformación social, que incorpore la participación comunitaria, el análisis del impacto que puede generarse en los diferentes sistemas, una mirada integral que permita atender estos diferentes niveles, y la flexibilidad en el desarrollo de las propuestas (Castellá, 2008).

En consecuencia, analizar la licencia por paternidad desde este enfoque implica comprenderla como un elemento del medio ecológico cuya formulación puede promover o limitar

transiciones ecológicas hacia la igualdad de género. Como se ha señalado, la legislación vigente sobre esta licencia reproduce roles y estereotipos de género que limitan el involucramiento de los padres en el cuidado y refuerzan la asignación de esta responsabilidad a las mujeres. Por ello, su diseño o modificación no puede abordarse únicamente desde las entidades públicas, sino que debe incluir la participación de la sociedad civil, colectivos, padres y familias, de modo que sus experiencias y propuestas sean parte del proceso. En otros términos, sin una estrategia participativa y comunitaria, el impacto de esta política será limitado o incluso contraproducente para los cambios estructurales necesarios para alcanzar la igualdad.

En la misma línea, el informe *State of the World's Fathers 2023* (Equimundo, 2023) sostiene que no es suficiente promover la participación de los hombres en el cuidado desde una noción operativa de corresponsabilidad, sino que se requiere una transformación estructural que reconozca el derecho a cuidar y ser cuidado. Solo así las licencias parentales, incluida la de paternidad, pueden contribuir a una redistribución equitativa del trabajo de cuidados, y con ello, a la igualdad de género como parte de la justicia social.

1.4.2 Políticas públicas y participación ciudadana

Montero (2010) plantea que la dimensión política de la psicología comunitaria aporta de manera central al desarrollo de las políticas públicas, especialmente a través del fortalecimiento de la participación ciudadana, promoviendo relaciones más simétricas de poder y procesos de transformación social. En esta línea, destaca que la falta de articulación entre comunidades, técnicos y Estado es un factor que contribuye al fracaso de la implementación de las políticas públicas. Por ello, en esta sección se visibiliza la importancia de la participación ciudadana en los procesos de las políticas públicas, incluida la licencia por paternidad. Asimismo, es clave señalar que, al hablar de participación, se entiende como un proceso político que transforma al sujeto y a su entorno, y que es un acto de ejercicio de poder (Montero, 2004; Ferullo, 2006).

Ahora, desde la historia y experiencia de participación ciudadana y activista, es importante destacar cómo los movimientos de mujeres y feministas han impulsado transformaciones para eliminar las brechas de género, incluida la problemática del cuidado. Estas luchas continúan e inciden en la agenda pública y en la propuesta de políticas públicas (Bard y Bonavitta, 2022).

Así, se destaca la experiencia del “Laboratorio Hablemos de Cuidados”, realizado en febrero de 2024 por el Centro de la Mujer Flora Tristán (CMP Flora Tristán), Oxfam y la Fundación Oxfam Intermón (CMP Flora Tristán et al., 2025), en el que participaron mujeres de siete regiones del país: lideresas comunitarias, de colectivas feministas, gobiernos locales/regionales, sindicatos y organizaciones no gubernamentales, así como participantes de Argentina, Colombia, España y México. Este fue un espacio de innovación y encuentro que buscó generar diálogos e interaprendizajes sobre la agenda de cuidados y su organización justa, además de fortalecer la articulación entre participantes y sus redes.

El “Laboratorio Hablemos de Cuidados” generó reflexiones transformadoras desde la experiencia como cuidadoras y agentes sociales, reconociendo que sobre ellas recae la sobrecarga de los cuidados que sostiene la vida familiar y organizacional, lo que limita su tiempo personal, restringe su descanso y posterga su desarrollo, generando condiciones de desigualdad y riesgo de violencia. También se subraya la importancia de incorporar los cuidados en la agenda feminista desde el reconocimiento de la diversidad en las experiencias de las mujeres y de llevar lo personal de los cuidados al espacio político-público, de modo que se transformen las relaciones de poder y se promueva la justicia en los cuidados. Se demanda el reconocimiento del cuidado como un derecho, lo que implica la responsabilidad estatal para garantizar políticas y servicios, así como valorar el trabajo de cuidado, promover los derechos de quienes cuidan y transformar los roles y estereotipos de género que sostienen la división sexual del trabajo hacia prácticas de corresponsabilidad. Esto involucra al Estado, las familias, la comunidad y el sector privado, en una mirada integral del cuidado. Finalmente, los

movimientos de mujeres y feministas ejercen su agencia para incidir y demandar la garantía del derecho al cuidado, planteando modelos y alternativas situadas que se nutren de sus territorios, experiencias y luchas por la igualdad (CMP Flora Tristán et al., 2025).

Asimismo, se considera pertinente presentar una de las experiencias vivas de activismo antipatriarcal del colectivo Red Peruana de Masculinidades (RPMASC), que promueve el involucramiento de los hombres en la promoción de la igualdad de género y la eliminación de las violencias de género, con énfasis en torno a la promoción de la corresponsabilidad del cuidado y la incidencia en políticas públicas, incluida la licencia por paternidad en el Perú. Sobre esta experiencia, se recogen reflexiones en el marco de una investigación-acción participativa realizada por uno de sus miembros, que problematiza y construye significados sobre la participación de los hombres en el activismo antipatriarcal desde la propia vivencia de sus integrantes (Rodríguez, 2018).

De los principales hallazgos, se destaca que el involucramiento de las y los integrantes de la RPMASC en el activismo antipatriarcal está influenciado por sus propias experiencias personales de socialización, situaciones de desigualdad y violencia de género, así como por la búsqueda de soluciones colectivas. Además, el colectivo se caracteriza por dinámicas participativas en sus procesos de reflexión, construcción y acción, reconociendo un desarrollo en espiral de sus prácticas, como la promoción de la paridad en la representación del colectivo (Rodríguez, 2018).

Sus ámbitos de acción son las comunidades, colectivos, instituciones educativas, instituciones públicas, entre otros; y han implementado estrategias y acciones educativas, académicas, comunicacionales y de incidencia política, basándose principalmente en perspectivas feministas y de educación popular. Además, la RPMASC plantea que el activismo antipatriarcal implica una acción tanto privada e íntima como pública, así como un trabajo

constante de reflexión y deconstrucción personal y colectiva sobre las propias experiencias vinculadas al género y sobre la responsabilidad de emprender procesos de cambio (Rodríguez, 2018).

Finalmente, desde la psicología comunitaria se retoma la importancia de este tipo de redes comunitarias como espacios que fortalecen el poder de la ciudadanía, promueven formas alternativas de acción política y compromiso con las luchas sociales, reconociendo su aporte en la construcción de procesos colectivos por la transformación social (Montero, 2003).



Capítulo 2: Planteamiento del problema

Como se ha revisado, a pesar de los avances normativos en el Perú, la distribución del trabajo de cuidado y el trabajo doméstico sigue siendo desigual entre mujeres y hombres (INEI, 2025a; Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, Oxfam, & Instituto de Estudios Peruanos, 2023). Siendo que, las primeras realizan la mayor parte del trabajo no remunerado, lo que limita su desarrollo y ejercicio de derechos en otros ámbitos (Barboza, 2018). Por otro lado, los hombres aun suelen estar más vinculados al rol proveedor, manteniéndose lejanos del cuidado cotidiano en el ámbito familiar o, en algunos casos viéndolo como “ayuda”. Esta es una situación que refleja la persistencia en las desigualdades de género en el país, que trae consecuencias

negativas tanto en la vida de las mujeres como en la de los hombres, incluso afectando su salud mental y relaciones familiares (Fuller, 2000; Ramos, 2003 citado en Plataforma de Paternidades Perú, 2016); asimismo, impacta en la sociedad, ya que se trata de prácticas que perpetúan las desigualdades a un nivel estructural (Scott, 1996; Crenshaw, 2012).

En este escenario, las políticas públicas cumplen un rol importante para transformar estas desigualdades, a un nivel estructural y cotidiano. La licencia por paternidad, es una política que no solo aporta en el ejercicio de los derechos en el ámbito laboral, sino que también es una oportunidad para promover un mayor involucramiento y responsabilidad de los hombres en el cuidado desde el nacimiento (Promundo, 2017; Barboza, 2018). Sin embargo, la legislación vigente al respecto en el Perú, en su creación (cuatro días) y modificación (10 días), es de corta duración, lo que reproduce la mirada del rol paterno como menos indispensable, como ayuda o complemento, y mantiene la percepción de que los hombres tienen menos capacidades para el cuidado; mientras que se sigue recargando la principal responsabilidad del cuidado en las madres (Carbajal, 2018). Esto último también se refleja en la modificación de la licencia por paternidad vigente, que si bien contempla situaciones en las que la licencia podría durar hasta 30 días, no considera la promoción de la corresponsabilidad, el involucramiento de los padres en el cuidado ni la búsqueda de la igualdad de género, sino que se centra en condiciones de salud de la madre o de la o el recién nacida o nacido.

Sumado a esto, la licencia por paternidad como política pública en el Perú no ha considerado las experiencias de los padres ni de las voces de las familias y organizaciones sociales, lo que limita su aporte legislativo para eliminar las desigualdades de género y responder a las necesidades de la población en un nivel que cuestione y conlleve a una transformación cultural y estructural. Un ejemplo de organización social que trabaja por promover la igualdad de género la Red Peruana de Masculinidades, la cual ha impulsado diversos espacios de diálogo y acción para promover la discusión y la ampliación de la licencia por paternidad, como medida

que aporte a alcanzar la igualdad de género (Red Peruana de Masculinidades, 2017). Por ello, involucrar a este y otros espacios sociales resulta clave para fortalecer la legislación en la materia.

También es necesario observar que, en los últimos años, se ha desarrollado un discurso y acción de grupos conservadores y religiosos que, bajo la consigna de luchar contra la “ideología de género”, buscan impedir la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas del país (Asociación Paz y Esperanza, IPRODES y Koinonía, 2019). Esto sostiene las estructuras patriarcales y cultura machista que generan y reproducen las desigualdades entre hombres y mujeres, lo que es una amenaza directa para la transformación de los roles y estereotipos de género en la distribución de la responsabilidad de los cuidados; esta resistencia antigénero también impacta en las leyes políticas públicas. En esta línea, es importante considerar el contexto político actual del país, en el que se observa una resistencia antiderechos bajo la fachada de la defensa de la soberanía nacional, que esconde prácticas orientadas a obtener impunidad ante la vulneración de derechos humanos en décadas pasadas y en la actualidad. Bajo estos argumentos, diversos actores del Estado están impulsando el debate y evaluación de la salida del Perú de la Corte IDH, lo que reduciría la capacidad de la ciudadanía para la garantía del ejercicio y defensa de sus derechos (Tovar Parada & Ugarte Gaita, 2025).

Por lo anterior, es relevante considerar que, desde la psicología comunitaria, se reconoce la importancia de la participación y acción política ciudadana para emprender transformaciones de estos sistemas de opresión; por lo que es necesario que políticas como la licencia por paternidad, sean comprendidas, analizadas cuestionadas y fortalecidas desde y con las personas beneficiadas de la misma (Montero, 2006). De esta forma, se valoran y construyen saberes comunitarios y se promueven relaciones de poder más simétricas entre el Estado y la ciudadanía. En esta línea, el paradigma ecológico de la psicología comunitaria, permite comprender cómo una política pública como la licencia por paternidad o las dinámicas

políticosociales de resistencia antiderechos y antigénero, pueden permear los diferentes niveles del medio ecológico (microsistema, mesosistema, exosistema y macrosistema) (Castellá, 2008).

Teniendo en cuenta que, en los últimos años se han realizado estudios relacionados, directa o indirectamente, sobre la licencia por paternidad que aportan a realizar un análisis crítico sobre esta política pública desde los enfoques de género, derecho, laboral o psicología clínica; se considera necesario incorporar la perspectiva de la psicología comunitaria para desarrollar una investigación que recoja las experiencias, reflexiones y propuestas de los propios padres que han hecho uso de esta licencia, desde un análisis crítico orientado a fortalecer los procesos de transformación social. Además, bajo esta mirada, se reconoce la experiencia de la investigadora como parte de este proceso, no solo desde el ámbito académico, sino también desde la vida personal y el activismo, con un compromiso social orientado a contribuir a la igualdad de género y a promover el involucramiento de los hombres en los cuidados.

De esta manera, la presente investigación propone explorar las experiencias y análisis de padres que han hecho uso de la licencia por paternidad de cuatro días, como proceso clave para repensar esta política pública desde un enfoque de género y una perspectiva comunitaria, de modo que contribuya a la promoción de las paternidades corresponsables, al involucramiento de los hombres en el cuidado, y por ende, a la igualdad de género; especialmente en un contexto político-social caracterizado por una elevada resistencia ante las políticas públicas por la igualdad de género.

2.1 Objetivos

General

- Analizar las experiencias de los padres que han hecho uso de la licencia por paternidad en el Perú como aporte a las políticas públicas orientadas a la igualdad de género.

Específicos

- OE1: Identificar los significados y vivencias emocionales vinculadas a la paternidad en padres que han hecho uso de la licencia por paternidad.
- OE2: Identificar las vivencias, roles, tareas y aprendizajes de los padres durante el periodo de licencia por paternidad.
- OE3: Explorar las percepciones y propuestas sobre la licencia por paternidad desde la mirada de padres que la han utilizado.



Capítulo 3: Metodología

En este capítulo se presenta la ruta metodológica de la investigación, la cual se plantea desde la psicología comunitaria y el paradigma de la construcción y transformación crítica. En esa línea, se desarrolla con un enfoque cualitativo y un diseño fenomenológico, pues ambos permiten conocer y comprender la implementación de la licencia por paternidad a partir de las experiencias vividas por los padres. También se expone el contexto de la investigación y la posición clave del colectivo Red Peruana de Masculinidades, ya que este proceso investigativo nace de su historia activista. Asimismo, se describen las técnicas utilizadas, el procedimiento seguido, el análisis de la información y los aspectos éticos que guiaron el estudio, en coherencia con los objetivos planteados y con el compromiso de generar aportes críticos orientados a contribuir a la transformación social y la igualdad de género desde una perspectiva comunitaria.

3.1 Enfoque y diseño de investigación

La investigación se desarrolla desde un enfoque cualitativo, el cual plantea una estrategia que da un lugar protagónico a la mirada de las y los actores sociales, buscando comprender sus significados, experiencias y prácticas en sus contextos, más que alcanzar generalidades. Asimismo, este enfoque propone que el conocimiento es un proceso de co-construcción de significados a partir del diálogo que se genera en la interacción entre la persona investigadora y las personas participantes del proceso (Vasilachis de Gialdino, 2006).

Además, el diseño fenomenológico propone estudiar la experiencia vivenciada por las personas protagonistas. Más que buscar causalidades, se pretende describir el fenómeno tal como lo viven las y los participantes del estudio. Esto implica una posición de escucha, apertura y empatía por parte de la persona investigadora, que cumple un rol facilitador, tratando de no imponer significados, sino recogerlos desde la experiencia de las y los participantes (Martínez, 2004; Marí, Bo y Climent, 2010). De modo que se pueda conocer sus vivencias y aquellos elementos que podrían contribuir a fortalecer esta política y los procesos que buscan alcanzar la igualdad de género.

3.2 Contexto y participantes

En esta investigación, se recogen las experiencias de cinco padres que hicieron uso de la licencia por paternidad de cuatro días. De igual forma, se considera relevante describir previamente al colectivo Red Peruana de Masculinidades (RPMASC), pues la investigación está vinculada a su historia; además, el colectivo cumplió un rol clave en este proceso investigativo, lo cual se detalla más adelante. Cabe mencionar que la investigadora es miembro del colectivo desde el año 2012.

Las y los activistas de la RPMASC se definen como “un colectivo autónomo de activistas conformado por hombres y mujeres, que se gestó como tal en el año 2009 y vienen

desarrollando diversas acciones para promover el involucramiento de los hombres en la lucha contra el machismo” (Rodríguez, 2018, p.32).

En cuanto a la experiencia de activismo de la RPMASC, se destacan especialmente aquellas vinculadas a la promoción de paternidades corresponsables (RPMASC, 2017), como la promoción y gestión de la Plataforma de Paternidades Perú, un espacio que fue conformado por organizaciones sociales, el Estado y el sector privado, que busca contribuir al involucramiento de los hombres en el cuidado, siendo un eje central la promoción de la ampliación de la licencia por paternidad en el Perú desde la incidencia social y política. Asimismo, el colectivo realizó durante varios años un concurso de fotografía sobre paternidades, con el objetivo de visibilizar y promover paternidades involucradas en el cuidado y el trabajo doméstico. En el ámbito académico, se elaboró el documento “Ser papá en el Perú: El estado del arte de los estudios sobre las paternidades en el Perú” y el primer número de la revista “Cuestionando-nos: Revista sobre género y masculinidades – Paternidades”. Además, se realizaron piquetes informativos, campañas comunicacionales, cursos, talleres, entre otras acciones educativas y comunitarias, orientadas a estos temas y objetivos. La investigadora, ha participado en estos procesos, lo que generó la motivación para abordar esta temática en la tesis para obtener el grado de maestra.

En esta experiencia activista, el colectivo ha mantenido una postura crítica sobre la licencia por paternidad, que en su momento era de cuatro días, observando que su corta duración no contribuye al involucramiento de los padres en el cuidado, sino que, por el contrario, reproduce los roles de género tradicionales en los que madres asumen mayor responsabilidad.

En este marco, la investigadora propuso realizar esta investigación vinculando la historia de la RPMASC, propuesta que fue dialogada y consensuada de manera participativa. Así, en coherencia con la historia de activismo del colectivo, sus miembros participaron en la

preparación de los espacios de diálogo y discusión del colectivo para este proceso; en la reflexión sobre sus propias experiencias con sus padres sobre el tema de paternidades y licencia por paternidad en el Perú; en el planteamiento de los objetivos; en la decisión de los criterios muestrales; en el desarrollo y validación de los instrumentos; en la implementación de las actividades de investigación dirigidas a los padres (grupo focal y entrevistas); y en la revisión y discusión de los resultados del presente estudio.

Se señala además que, durante el periodo que se inició el proceso y se implementaron las actividades de la investigación, el colectivo contaba con 20 miembros, siendo 8 mujeres y 12 varones entre los 25 y 50 años, incluyendo 2 integrantes de nacionalidad española. Las ocupaciones o formaciones de los miembros del colectivo estaban vinculadas a las ciencias sociales y de la salud. En cuanto al tiempo de participación en la organización, la mitad tenía una trayectoria de participación de 6 años y la otra parte de aproximadamente un año y medio. Se hace mención de que, en ese momento, ningún miembro del colectivo tenía hijas o hijos y la mayoría eran solteros.

A propuesta del colectivo, para la investigación se invitó a padres trabajadores de una empresa aliada a la RPMASC, de modo que el proceso de investigación se articulara con su historia y activismo, así como con fortalecimiento de sus procesos de incidencia en los temas de paternidades y licencia por paternidad. Por ello, se propuso a la sede de Lima Metropolitana de la empresa Caja Rural de Ahorro y Crédito Raíz Perú (Raíz Perú) para participar de la investigación, ya que esta empresa se había involucrado institucionalmente de diferentes actividades orientadas a la promoción de paternidades afectivas y corresponsables, y tenía un compromiso por fortalecer estos temas a nivel interno.

Bajo este contexto, la selección de los participantes se realizó mediante un muestreo intencional por criterios, definido junto a la RPMASC. Los criterios de inclusión fueron:

- Ser trabajador de la empresa aliada a la RPMASC, Raíz Perú.
- Haber usado la licencia por paternidad de cuatro días mientras trabajaban en la empresa aliada.
- Haber compartido la vivienda con la madre y la o el recién nacido durante los días de licencia por paternidad.

De acuerdo con estos criterios, se identificaron cinco padres que aceptaron participar voluntariamente en la investigación. Si bien el número de participantes es reducido, se consideró adecuado por la naturaleza cualitativa y fenomenológica del estudio. A continuación, se presentan las características de los padres participantes de la investigación:

Tabla 2 - Características de padres participantes de la investigación

Edad del padre	Cargo en la empresa	Cantidad hijas/hijos	Edad de hija/o con quien usó la licencia
39	Asistente administrativo	3	3 años
34	Jefe de normalización	2	3 años
39	Procesador de cobranzas	4	10 meses
37	Analista de sistemas	2	10 meses
38	Analista de riesgo	2	2 años

3.3 Técnicas de producción de conocimiento

En la línea del enfoque cualitativo y diseño fenomenológico del estudio, se utilizaron técnicas cualitativas. Asimismo, como se hizo mención, la definición, diseño y validación de las técnicas fueron realizadas de manera conjunta con la RPMASC.

Para los espacios de participación de la RPMASC, se realizaron **reuniones comunitarias de discusión-reflexión**, las cuales son espacios que permiten dialogar sobre problemas, propuestas de soluciones, analizar y tomar decisiones, reconocer aprendizajes, entre otros

aspectos; asimismo, constituyen un espacio democrático que da voz y decisión a las personas participantes (Montero, 2006). Así, como se mencionó en la sección de contexto y participantes, estos espacios de discusión-reflexión fueron clave para los roles y actividades que el colectivo realizó.

Con respecto a los padres participantes del estudio que compartieron sus experiencias sobre el uso de la licencia por paternidad se implementó un **grupo focal** (ver guía en anexo N° 1), a fin de explorar sobre los objetivos específicos del estudio e identificar en qué aspectos era necesario profundizar posteriormente en las entrevistas individuales; ya que esta técnica caracteriza por su carácter conversacional y su potencial para generar debates sobre los temas que se abordan (Hernández & Zwerg Villegas, 2012). Además, permite explorar actitudes, percepciones y vivencias diversas, en un proceso flexible acorde con cómo se va desarrollando el espacio (Martínez, 2004).

Adicionalmente, para profundizar en elementos clave identificados en el grupo focal, se realizaron cuatro **entrevistas semiestructuradas** individuales a los mismos padres participantes (ver guía en anexo N° 1), pues se considera que este recurso permite reconocer los significados de las experiencias vividas (Marí, Bo y Climent, 2010). Además, se tiene en cuenta que esta técnica, en su forma semiestructurada, establece una secuencia a seguir sin perder la flexibilidad durante su implementación (Martínez, 2004; Hernández & Zwerg Villegas, 2012).

Cabe precisar que las reuniones comunitarias de discusión-reflexión con la RPMASC fueron espacios de reflexión y validación del proceso investigativo, acorde con lo que se describe posteriormente en la siguiente sección, “Procedimiento”, mientras que las técnicas aplicadas a los padres participantes fueron el grupo focal y las entrevistas semiestructuradas.

3.4 Procedimiento

En esta sección se precisan los momentos desarrollados en el marco del estudio, de modo que se pueda comprender la naturaleza del mismo y su proceso.

Reflexión del problema, objetivos y caminos a seguir

Montero (2006) reflexiona sobre la investigación y la intervención en el campo de la psicología comunitaria como dos procesos que buscan generar transformaciones en las comunidades y que no están separados, sino que dialogan constantemente. A partir de esta perspectiva, esta investigación se inserta y se sitúa en el proceso de activismo de la RPMASC, pues, como se ha mencionado en la sección de contexto y participantes, el colectivo venía trabajando e incidiendo en los temas de la tesis. Asimismo, se sitúa la experiencia de la investigadora, quien es parte del colectivo, comparte sus principios y mantiene una posición crítica ante las desigualdades de género.

De esta forma, los procesos de activismo de la investigadora y de la RPMASC se intersecaron para dar inicio a la investigación, partiendo desde la reflexión colectiva del problema, objetivos y pasos a seguir, entre otros aspectos ya mencionados, en las reuniones comunitarias de reflexión-discusión, donde además los propios miembros del colectivo participaron de la organización de estos espacios.

Familiarización, preparación e implementación de actividades

Se precisa que, en cuanto al proceso de familiarización, la investigadora es miembro de la RPMASC desde el año 2012, por lo que tiene un acercamiento de reflexión personal, académico y de trabajo comunitario respecto a los temas de género, masculinidades y paternidades. Asimismo, al vincularse la investigación al proceso de activismo del colectivo, la relación con Raíz Perú ya existía como una alianza de trabajo colaborativo en la promoción de paternidades corresponsables, por lo que el vínculo y procesos de diálogo con la

investigadora fueron fluidos, desde el reconocimiento del compromiso de la empresa y el posicionamiento que tiene sobre el tema.

A partir de estos diálogos y en la línea de lo explicado, se sostuvo una reunión con Raíz Perú para presentar la propuesta de participación en el estudio, la cual fue aceptada. Con ello, se realizaron coordinaciones para convocar a los padres a las actividades de la investigación e informar al área correspondiente de Raíz Perú sobre el proceso de implementación de actividades.

En paralelo, la investigadora y un equipo de miembros de la RPMASC construyeron las primeras propuestas de guías de grupo focal y entrevista semiestructurada, las cuales fueron validadas en espacios de reunión con el colectivo. Para ello, se realizaron ensayos, se brindó retroalimentación grupal y se ajustaron las guías. Cabe resaltar, que la guía para la entrevista fue elaborada posteriormente al desarrollo del grupo focal, ya que buscaba profundizar en la experiencia de los padres.

Desarrollo de grupo focal y entrevistas con padres

Las actividades fueron implementadas en el año 2018. La primera fue el grupo focal, en el que participaron cinco padres que cumplían con los criterios del estudio. Posteriormente, cuatro de los padres participantes en el grupo focal también participaron en una entrevista individual semiestructurada. La facilitación de las actividades estuvo a cargo de la investigadora y otros miembros del colectivo que se incorporaron de manera voluntaria.

Cabe señalar que se observó que la propia reflexión personal y grupal de los padres en las actividades de investigación favoreció un proceso de reapropiación de su experiencia y reflexión crítica sobre su propio rol como padres, lo que se valora como parte del proceso en una investigación en psicología comunitaria.

Reflexión y socialización de resultados

Por otro lado, la propuesta de redacción de los resultados, la discusión, conclusiones y recomendaciones fue elaborada por la investigadora y posteriormente fue socializada y fortalecida con aportes de la RPMASC. En relación a Raíz Perú, se compartieron reportes preliminares de resultados posteriores al trabajo de campo, quedando el compromiso de presentar los resultados finales.

3.5 Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento y análisis de información generada en el grupo focal y las entrevistas semiestructuradas se realizaron a través del análisis temático, el cual es un método que permite analizar y organizar la información desde la identificación de patrones (Braun & Clarke, 2006).

Braun y Clarke (2006) proponen pasos para realizar el análisis temático, considerando que estos no son necesariamente lineales, ya que puede ser necesario retornar a algunos para fortalecer el proceso. Con base en su propuesta, se describe cómo se realizó el análisis en la investigación:

- Familiarización con los datos: Se transcribieron el grupo focal y las entrevistas; asimismo, se revisó la información para anotar las primeras ideas clave.
- Generación inicial de códigos: Con la asistencia del programa Atlas.ti, se asignaron códigos a los datos según características relevantes identificadas en cada documento transcrito.
- Búsqueda de temas: Se realizó una primera organización de temas que englobaron los códigos generados. Para ello, se usaron recursos visuales de apoyo, de tal forma que se observara la relación entre códigos y entre temas; así como se organizaron niveles de temas y subtemas.

- Revisión de temas: Se revisó y ajustó la primera organización de temas de manera manual, pues se vio la necesidad de que esta reflejara de mejor manera los resultados, así como responder a los objetivos de la investigación.
- Definición y nombramiento de temas: Se definieron los nombres de las categorías temáticas, de tal manera que expresen de forma coherente los hallazgos.
- Producción del reporte: Se pasó a redactar el reporte de resultados y discusión, incorporando extractos de los datos trabajados que permitieran sustentar el análisis, así como buscando responder a los objetivos de la investigación.

Asimismo, se detalla que, en las tareas de transcripción, codificación e identificación inicial de temas, participaron miembros de la RPMASC. En cuanto al análisis de la información generada, se señala que se realizó una triangulación entre las técnicas utilizadas (grupo focal y entrevistas), integrando las perspectivas de la investigadora y las reflexiones colectivas, desde una lectura situada que orientó el proceso interpretativo.

3.6 Aspectos éticos

Ético-metodológico:

En esta sección se hace énfasis en que la investigación se ha desarrollado desde la psicología comunitaria y el paradigma de la construcción y transformación crítica, pues se reconoce que, desde los diferentes roles, tanto las y los activistas, la RPMASC como los padres, son actores sociales con agencia, conocimientos, capacidad de crítica, propuesta y decisión. En base a ello, la construcción del conocimiento se genera en la relación de estos actores sociales (Montero, 2004).

También, desde el paradigma ecológico y de construcción y transformación crítica, se plantea que las experiencias de los padres generan conocimientos que se convierten en herramientas

con potencial transformador de las políticas públicas y los procesos por la igualdad de género, así como aportan a los procesos activistas de la RPMASC en las materias de su acción.

Se detalla que, como parte del respeto y reconocimiento a la agencia de las y los participantes del estudio, se les informó previamente sobre la investigación y se solicitó el consentimiento por escrito, tanto a los miembros de la RPMASC como a los padres. Asimismo, se garantizó la confidencialidad, pues en las citas textuales se utilizaron códigos para representar a los padres, y las grabaciones de las actividades fueron almacenadas temporalmente en un dispositivo seguro y eliminadas posteriormente a su transcripción y análisis. El acceso a las grabaciones y transcripciones estuvo restringido a la investigadora y a los miembros de la RPMASC, manteniéndose el compromiso de confidencialidad y resguardo ético de la información.

Posicionalidad

La investigación también se reflexiona desde las propias experiencias de la investigadora a nivel:

- **personal**, en cuanto a sus vivencias y cercanas con la paternidad, observando ejercicios de paternidad tradicionales o en búsqueda de la corresponsabilidad;
- **activista**, a través de su participación feminista en la RPMASC, desarrollando un compromiso y vivencias de cuestionamiento de los roles y estereotipos de género, trabajando por el involucramiento de hombres en ese camino;
- **académico**, en relación a la formación y aprendizajes en espacios formales y no formales, fortaleciendo sus capacidades para promover una perspectiva comunitaria, crítica y participativa;

- **profesional**, en cuanto a la experiencia previa de trabajo en los temas de la tesis; y al reconocimiento de las relaciones de poder en la promoción del ejercicio de derechos y de la igualdad de género.

Estas experiencias han configurado su posición epistemológica y política, orientando las decisiones teóricas, metodológicas y éticas del estudio, así como han generado la motivación para el nacimiento y sostenimiento del proceso, manteniendo de manera transversal el compromiso de contribuir a la transformación y liberación de su comunidad y de sí misma a través de esta investigación.



Capítulo 4: Resultados y discusión

4.1 Significados y emociones sobre la paternidad

En esta sección se abordan los significados y vivencias emocionales que los padres participantes atribuyen a su paternidad, explorando cómo estos se configuran a partir de sus propias experiencias como hijos, sus concepciones sobre la maternidad y su definición de lo que significa ser papá.

4.1.1 La paternidad desde la vivencia como hijos

Desde su vivencia como hijos, los hombres entrevistados para esta investigación describen las imágenes que formaron de sus padres, así como las formas de vincularse y las funciones que observaron en sus vivencias como niños y adolescentes. El siguiente gráfico organiza las reflexiones expresadas por los padres y trabajadas en esta sección.

Gráfico 1 - Vivencia de la paternidad como hijos



Fuente: elaboración propia

Imágenes de sus padres

En relación con las “imágenes” que tenían de sus padres, los hombres destacan el “papá héroe”, el “papá trabajador” y, en menor medida, el “papá afectuoso. Cabe mencionar que, en un caso, la figura paterna fue el abuelo y el tío (papá 1).

La imagen del “**papá héroe**” surge especialmente desde la vivencia como niños; y desde ese lugar expresan una admiración elevada hacia sus padres, resaltando especialmente sus aspectos positivos y minimizando o no dando lugar a aspectos que puedan ser considerados como errores o defectos.

“Tengo una muy buena imagen de mi padre, para mí era mi héroe, era mi amigo, la persona a la cual podía confesar muchas cosas, mis travesuras... Cuando yo necesitaba algo, siempre corría a él”. (Papá 4)

“No le veo ningún defecto, es difícil; él tu papá, es tu héroe difícil, ¿no? Porque él es tu papá tu héroe jugábamos. Aunque en la niñez, si hubo un episodio, mi papá le saco la vuelta a mi mamá... fue una etapa de crisis para la familia en general.... al final se amistarón, se solucionó el problema. A pesar de eso no cambiaría a mi papá como fue.”.

(Papá 3)

También se identifica el **“papá trabajador”**, como aquel que tiene la capacidad de sostener económicamente a la familia, lo cual es admirado por los participantes, reconociendo que es una labor demandante y que en la mayor parte de los casos implicó que pasaran menos tiempo con sus padres y que la crianza recaiga sobre sus madres.

“Mi abuelo trabajaba en provincia, trabajaba 20 días y 10 días venía acá, algo así. Las veces que estábamos con él, nos llevaba a pasear o a comer, la clásica, pollito” (Papá 1).

“Mi padre era bien dedicado al trabajo, entonces más la crianza de nuestros hermanos, incluyéndome, era por parte de mi madre”. (Papá 2)

“Respecto a lo bueno mi papá siempre fue trabajador, siempre vi que su esfuerzo lo veía volcado en las cosas de la casa o en nuestros estudios, eso también he sacado. A mí me gusta mucho mi trabajo, es más, siempre vi a mi abuelo trabajar. Todas esas imágenes están en mi cabeza, de que hay que trabajar para salir adelante, sacarse la mugre, ese mensaje de la familia ‘Xxxx’ siempre me lo han transmitido, ese es el lado bueno”.

(Papá 3)

Se observa que los participantes de la investigación interiorizan la exigencia de asumir estas imágenes en su rol como padres, aunque identifiquen que es demandante y que limita la cercanía con los hijos, ya que sus padres debían cumplir el rol de proveedor económico, el cual ellos también valoran como primordial. Esto da cuenta de los mandatos de género de las

masculinidades que, finalmente, permean en la vivencia de la paternidad (Fuller, 1997; Heilman, B., Barker, G. y Harrison, A., 2017).

Finalmente, algunos participantes expresan la imagen del **“papá afectivo”**, quien es más cercano, cariñoso, les brinda confianza y juega con ellos. La presencia y contacto son aspectos que caracterizan a esta imagen, que se podían vivenciar de manera más activa los fines de semana y en actividades recreativas.

“Mi papá era, le gustaba jugar con nosotros, los fines de semana que tenía tiempo porque trabajaba, al igual que nosotros, prácticamente 12 horas... Mi papá veía otros detalles, yo hacía las tareas con mi mamá”. (Papá 3)

“Tengo una muy buena imagen de mi padre, para mí era mi héroe, era mi amigo, la persona a la cual podía confesar muchas cosas, mis travesuras, no le podía mentir; siempre tuve esa confianza... también, me daba mis besos, me abrazaba, jugábamos, sí”. (Papá 4).

“En lo afectivo no me puedo quejar, creo que sigo esa línea, era bien cariñoso, yo intento ser así con mis hijas... A pesar que mi papá no tenía mucho tiempo por el trabajo, pero el momento en que sí estaba con nosotros, sí salíamos a centros comerciales para dar una vuelta, ir al parque; de alguna forma compartía en familia... eran momentos valiosos para mí y agradezco mucho”. (Papá 5)

Esto expresa la coexistencia de una diversidad en el ejercicio de las paternidades en una misma experiencia (Olvera, 2020), y como se ha mencionado, es incorporado por los padres participantes del estudio en el ejercicio de su paternidad.

Vínculo con sus padres

Se observa, que el vínculo entre sus padres y ellos podría ser caracterizado como **cercano/afectivo**, principalmente, en los tiempos que los padres compartían con ellos y les expresaban cariño de manera más o menos explícita; y también, podría ser visto como un vínculo más distante, **lejano/frío**, cuando había una menor presencia y expresión afectiva de sus padres hacia ellos y cuando observaban un trato más duro y, en ocasiones, agresivo.

El primer tipo de vínculo se asocia con la vivencia emocional de alegría, mientras que el segundo con la tristeza. Además, en los relatos aparece un proceso de comprensión y racionalización, cuando el vínculo es lejano/frío, considerando las características culturales y la vivencia de sus padres durante su crecimiento. Esto también denota la configuración intergeneracional y cultural del aprendizaje y ejercicio de las paternidades (Crenshaw, 2012).

“Sábado y domingo nos dedicaba a nosotros, todo el día y nosotros queríamos tenerlo ahí”. (Papá 4)

“No se comunicaba mucho con nosotros... él prefería permanecer tiempo solo, haciendo sus cosas, yo creo que es porque no tenía la habilidad para acercarse a sus hijos y compartir, decir ‘cómo estás’, en parte también porque yo imagino que su papá lo crío así también, un poco duro. Mi papá creció en el campo, en la sierra, ahí la vida es un poco más dura”. (Papá 2)

“Por ejemplo, yo en mi caso, mi papá era una persona muy correcta, muy rígida, como se dice criado a la antigua” (Papá 5).

Funciones que sus padres ejercieron

Además, en cuanto a reconocer las funciones de cuidado que sus padres cumplían, estas se relacionan principalmente con la **disciplina** como figura de autoridad, para transmitir reglas y

regular su comportamiento; con la **educación**, como transmisión de valores, motivación y exigencia para destacar a nivel académico; y la de **provisión económica** como función principal.

“Recuerdo de él es que tenía bien marcado sus principios, sin ser muy expresivo o conversador, él nos ha transmitido principios que nos hasta ahora nos ha quedado, yo tomo esos principios para inculcar a mis hijos”. (Papá 2)

De esta manera, se observa desde los relatos de los padres participantes, cómo las imágenes de paternidad vistas inicialmente, nacen de las tareas que vieron a sus padres cumplir. A partir de ello, se puede decir que esto fuerza la posición del padre como autoridad, asociada al mundo exterior y alejada de lo doméstico (Fuller, 2000).

“A mí me gustaba salir a jugar pelota a jugar con los amigos en la calle, me castigaba, no me dejaba salir. Me decía “no has hecho tu tarea o no has limpiado”. (Papá 1)

“De primera mano recibía de mi padre lo que es rectitud, y él no tenía mucho tiempo para compartir. A veces los padres son solo trabajo, trabajar y traer para la casa, el sustento”. (Papá 2)

A partir de sus experiencias como hijos, los padres participantes de este estudio identifican aspectos positivos y carencias en la relación con sus padres, y cómo esto influye en la manera en que ejercen su paternidad.

En estas experiencias, se puede observar cómo los roles y los mandatos de género de la masculinidad se internalizan en la propia vivencia, reproduciéndose de forma generacional en una sociedad que valora las imágenes tradicionales de la paternidad (Scott, 1996; Heilman, B., Barker, G. y Harrison, A., 2017).

De igual forma, reconocen que replican algunas características de sus padres con las que no se sentían bien; por ello, señalan que, de manera consciente, buscan ser más afectivos, comunicarse mejor, disciplinar sin violencia, estar más presentes y dedicar más tiempo a sus hijas e hijos. También mencionan que consideran necesario involucrarse más en las tareas domésticas y de cuidado cotidiano, pues es algo que no observaron en su crecimiento. Cabe mencionar que, en algunos casos, expresan su intención de asumir estas responsabilidades como ayuda y, en otros, desde un involucramiento más activo.

“Lo que recibo de mi padre fue ser más reservado, más serio, pero trato de ser lo contrario con mis hijos, dar lo que de repente no recibí”. (Papá 2)

“Mi papá nunca me bañó que yo me acuerde, en cambio a mis hijos yo sí los he bañado”. (Papá 4)

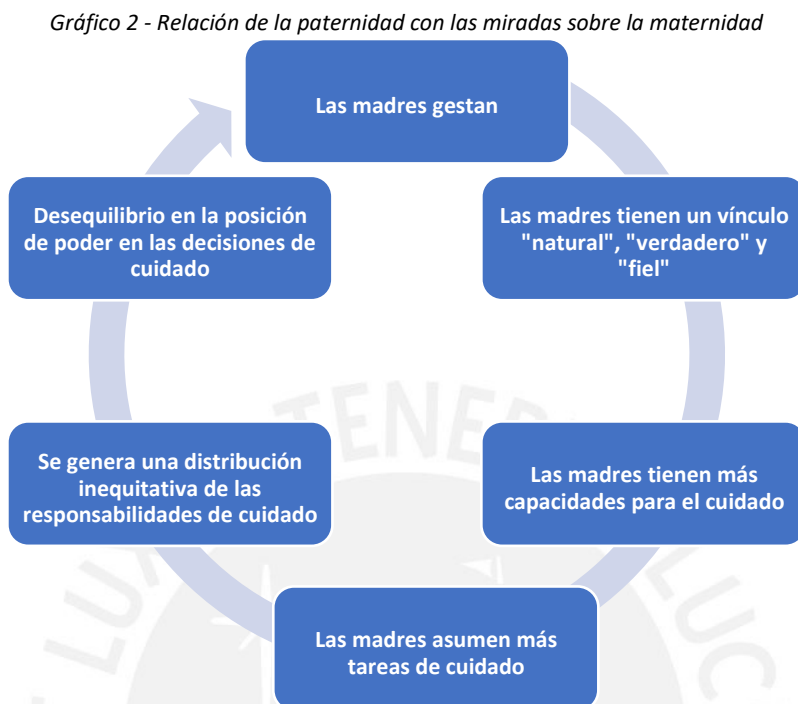
“Después cuando ya creces te das cuenta, ‘mi papá no hizo esto’ pero ya de grande raciocinas cuando eres adulto”. (Papá 3).

Entonces, se observa que estas vivencias pueden ser reflexionadas, lo que abre la posibilidad de generar cambios en el ejercicio de las paternidades; esto, dentro de un contexto social y cultural que, aunque no de manera lineal, va cambiando y permite interpelaciones personales (Fuller, 2001). Asimismo, se observa cómo las experiencias situadas en el microsistema (familia) se articulan con los demás niveles del medio ecológico, donde el aprendizaje intergeneracional, afectado por los otros niveles del sistema, a su vez puede reproducir o desestabilizar mandatos de género con respecto al cuidado y generar transformaciones en el macrosistema (Castellá, 2008).

4.1.2 Relación con la maternidad

Considerando el carácter relacional del género, para comprender el significado de la paternidad de los hombres participantes del estudio, se exploró cómo comprenden la maternidad. El

siguiente gráfico resume la lógica de ese vínculo desde la mirada de los padres y cómo ello conlleva y sostiene roles tradicionales en el cuidado.



Fuente: elaboración propia

Debido a que **las madres gestan** y dan a luz, los padres participantes destacan que el **vínculo materno es natural y potente**, lo que hace que se genere una conexión única con sus hijas e hijos. A partir de ello, caracterizan el amor de las madres como “verdadero” y “fiel”. Esto refleja una perspectiva de la naturalización del vínculo o un determinismo biológico (Scott, 1996; Plataforma de Paternidades Perú, 2016).

“Por lo mismo que es su hijo que lo ha tenido ella en su vientre 9 meses, el amor de madre dicen que es único, que es verdadero, que es fiel, es todo. Creo que por eso cualquier cosa ellas harían por sus hijos”. (Papá 1)

Esta mirada biologicista de la maternidad refuerza los roles de género tradicionales, pues a partir de ello, los padres participantes consideran que **las madres son más capaces para el cuidado**, e incluso ven como deseable que se dediquen exclusivamente al cuidado, ya que

traería beneficios para sus hijas e hijos (Fuller, 2000). Esta percepción se alinea con una perspectiva extendida en el Perú, que continúa viendo a las mujeres como más idóneas para el cuidado y el trabajo doméstico no remunerado (Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, Oxfam, & Instituto de Estudios Peruanos, 2023).

“No (mi esposa no trabaja fuera de casa), se dedica a sus hijos, es el mismo escenario, mi mamá también se dedicó a la casa lo, que yo pienso es mejor”. (Papá 3)

Los padres participantes reconocen que este orden en la distribución del cuidado, es decir, que **las madres asuman la mayor carga de responsabilidad**, les permite dedicarse a lo que perciben más ligado a su rol de proveedores económicos.

“Mi esposa sabe, por su cuenta ella se averigua, ella ya está involucrada en eso, tiene las cosas claras... entonces ya yo en ese sentido tengo más tranquilidad, puedo enfocarme a hacer mis cosas, mi trabajo”. (Papá 2)

En ese sentido, esta perspectiva de la maternidad es coherente o funcional con el posicionamiento secundario o de “ayuda” de los padres con respecto al cuidado, así como nace y se sostiene desde una vivencia de la masculinidad hegemónica (Olvera, 2020).

De esta manera, los roles de género continúan reproduciéndose, pues como consecuencia, los padres participantes reconocen que sus hijas e hijos están más acostumbrados a ser cuidados por sus madres, lo que es coherente con la asignación de capacidades “naturales” a las madres para el cuidado. Ello evidencia la interdependencia de los niveles del medio ecológico, pues las prácticas en las familias sostienen y son sostenidas por sistemas de creencias que permean la vida cotidiana (Castellá, 2008).

“¡Una facilidad tienen (las madres)!” (Papá 4)

“La madre como ha llevado al bebé todo el tiempo en su vientre... como que desarrollan una cierta habilidad para tratarlo...” (Papá 2)

Entonces, se va generando un reparto implícito de las tareas de cuidado, donde la mayor responsabilidad recae en las madres, especialmente en aquellas que requieren mayor delicadeza o detalle, ya que los padres vinculan estos atributos a las mujeres, socialmente feminizadas; lo que es coherente con los aprendizajes de género (Plataforma de Paternidades Perú, 2016).

“De forma natural la mamá es la que se encarga del cuidado, entonces a veces me decía, ‘no quieres cambiar los pañales’, y ‘no no, eso si no puedo ayudar’. No es un tema así (de mujeres). Es más, un tema de quién de los dos puede hacerlo mejor”. (Papá 2)

Y aunque los padres indican que hay tareas de cuidado que asumen por el pedido o demanda explícita de la madre -lo que muestra que, si bien pueden aprender o involucrarse-, la responsabilidad de organizar, distribuir o enseñar estas tareas aun recae en las madres.

“Mi esposa me decía vas a hacer esto, el otro”. (Papá 1)

“Yo la bañaba, cosa que jamás me iba imaginar a hacer, porque yo creía que ella iba lo a hacer, me dijo ‘tienes lo tienes que ver’, y la empecé a bañar”. (Papá 3)

“Los fines de semana limpio todo, mi señora lava la ropa y yo limpio todo, los cuartos, la sala el baño, a mí me gusta mucho la limpieza”. (Papá 4).

De igual forma, el que la madre distribuya las tareas de cuidado, no necesariamente significa que existe una igualdad en la **distribución del poder** ni en la toma de decisiones con respecto al cuidado (como se verá mejor en la siguiente sección). Asimismo, existe la posibilidad de que los padres prioricen las tareas que prefieren y no las que se requieren. Esto refleja que existe un nivel de autoridad masculina en el ejercicio de la paternidad, que incide de manera directa o indirecta en la distribución de las tareas de cuidado, a conveniencia de los padres para asumir las funciones que asocian con su rol (Fuller, 1996, 2000).

Al reflexionar sobre estos temas, algunos padres reconocen que las tareas que las madres desempeñan en el cuidado constituyen una labor fatigante que no es remunerada; sin embargo, no lo reconocen como un “trabajo en sí” que contribuye a la economía de la familia, sino como expresión del amor materno.

“Cuando estoy un fin de semana y hago las cosas mi esposa no hace, digo, ‘mejor estar trabajando’, atender a los chicos, hacer la comida, ordenar la casa, es un trabajo fatigante, uno se da cuenta de que una madre no recibe un sueldo, sino que lo hace por amor, por cariño y por la familia. (Papá 2)

Esto refuerza lo planteado por Federici (2010), quien reconoce y cuestiona cómo el trabajo doméstico ha sido históricamente invisibilizado y desvalorizado, trayendo como consecuencia la exclusión de las mujeres en el mercado y generando dependencia económica y limitando su ejercicio pleno de derechos.

Considerando que los aprendizajes de género se dan en relación (Bourdieu, 2000), se observa que las experiencias de los padres participantes del estudio se encuentran vinculadas con sus concepciones y expectativas sobre la maternidad, desde la comprensión de que las madres son naturalmente más capaces para la crianza, lo que se refuerza en la propia vivencia con sus hijas e hijos, y consolida la división sexual del trabajo en el ámbito del cuidado (Rodríguez, 2005).

Por lo anterior, promover cambios hacia la corresponsabilidad de los cuidados a través de políticas públicas como la licencia por paternidad implica cuestionar y erradicar los roles y estereotipos de género, de modo que la distribución de los cuidados sea justa y permita el desarrollo de la familia y la sociedad.

4.1.3 Qué es ser papá

Se presentan diferentes aspectos que se vinculan con los significados y vivencias de la paternidad desde la experiencia de los participantes como padres, considerando el contexto

revisado sobre su vivencia como hijos y la mirada que tienen de la maternidad. El siguiente gráfico resume los elementos considerados para describir esta sección.

Gráfico 3 – Significados y vivencias sobre la paternidad

Significado de ser papá	<ul style="list-style-type: none"> •Experiencia de vida •Proceso de aprendizaje •Héroe / Amigo / Presente
Rol y posicionamientos	<ul style="list-style-type: none"> •Ayuda •Involucramiento
Funciones de cuidado: Proveer	<ul style="list-style-type: none"> •Económica •Afectiva •Educación y socialización
Vivencia emocional	<ul style="list-style-type: none"> •Alegría, enojo, miedo, tristeza
Mecanismos	<ul style="list-style-type: none"> •Control •Blindaje

Fuente: elaboración propia

Significado de ser papá

Para los padres participantes “ser papá” se trata de una **experiencia de vida** y un **proceso de aprendizaje** consciente, que se inserta en su proceso de desarrollo como hombres. Ser papá genera grandes cambios en sus vidas e implica para ellos asumir un rol de carácter familiar y social.

A partir de sus relatos, se observa que el ser padre significa, para ellos, ser un eje central en la familia y en la sociedad (Fuller, 1997, 2000). Esto coloca a los padres en un nivel de autoexigencia elevado, quienes tienen que cumplir con las propias expectativas y del entorno, que además plantea retos en su gestión emocional (Ramos, 2003, en Red Peruana de Masculinidades, 2016).

“Lo fundamental, es una responsabilidad muy grande para uno, es una nueva etapa en su vida que tiene que afrontar y ser como normalmente se dice, la cabeza el hogar, dar el apoyo moral, más que nada a la madre que recién da a luz a su hijo”. (Papá 1)

En cuanto a ser papá, también aparece el **papá héroe**, visto como aquella figura que se admira, guía, marca la pauta, es ejemplo y referente; y el **papá amigo**, que genera confianza, juega, brinda afecto y conoce sobre ellas o ellos.

“Somos una guía hacia ellos, marcamos el camino de lo que van a hacer, para que continúen. Ser padre para mí significa mucho, ser es todo un ejemplo”. (Papá 5)

Se observa que se identifican con las imágenes y características que valoran de sus padres o aquellas que desean cambiar, y, en este sentido, pueden darse los casos en los que se reproduce o se aleja de una masculinidad hegemónica (Peters, Peterson, Steinmetz, Day, 2000; Hamer, 2001; Ortega Silva et. al, 2012, citados en Cano, 2013).

Sobre el ejercicio de su paternidad, también se valora al **papá presente**, siendo fundamental el contacto y la dedicación del tiempo, en este sentido, es importante el afecto y la construcción de vínculos con sus hijas e hijos. Esta valoración nace de las acciones que realizan o del anhelo de incrementar esa presencia, por haber vivido experiencias similares con sus padres o por no haberlas vivido, así como del propio pedido de sus hijas e hijos.

“Ayer por ejemplo en la tarde en el canal...no recuerdo...nos echamos a dormir los 5 yo estaba al medio y José que es el que se me tira encima, Brayan y los cinco ‘jato’ (dormidos)”. (Papá 4)

“Creo que me estoy empezando a dar cuenta que en realidad lo que ellos quieren es pasar tiempo contigo, pero a veces el trabajo es complicado. Yo tengo dos hijos tengo que partirme, y Gabriela tiene 3 años”. (Papá 3).

Esto refleja un intercambio y un interaprendizaje en la relación y vivencias que se dan entre los padres participantes y sus hijas o hijos (Vásquez de Velasco, 2013), lo que abre posibilidades de cambio hacia paternidades más involucradas en los cuidados. Además, permite reconocer la agencia y necesidad de considerar las experiencias de las hijas e hijos en procesos de las políticas públicas por la igualdad de género.

Rol y posicionamiento hacia el cuidado

Sobre el rol paterno, se identifican diferentes **posicionamientos en cuanto** a los niveles de responsabilidad que asumen en el **cuidado** de sus hijos e hijas; desde la “ayuda” o el “involucramiento”. De igual forma, a partir de los relatos de sus experiencias, se observa que estas posiciones hacia el cuidado, pueden convivir o transitar en la experiencia de los padres, tanto en sus discursos como en sus acciones (Olvera, 2020).

En cuanto a la **posición de ayuda**, se vincula con la mirada biologicista y basada en roles de género de la maternidad, ya que los padres consideran que realizar ciertas tareas domésticas es **opcional** o **complementario** para ellos; por ejemplo, si no se sienten cómodos o no les gusta realizar una actividad, pueden no hacerla; o si la madre no sabe o no puede realizar alguna actividad de cuidado, es donde sienten que deben intervenir, siendo esta acción considerada como ayuda, pues como se ha visto, asocian las capacidades y la responsabilidad del cuidado a las madres por su condición de mujeres (Plataforma de Paternidades Perú, 2016).

En este sentido, asumen un **rol secundario o posterior en el cuidado** de sus hijas e hijos, asignando pasiva o activamente la principal responsabilidad del cuidado a la madre.

“Si yo viera que mi esposa es reticente a hacer eso o que no puede, entonces ya yo intervengo o intervendría, pero si veo que ella lo hace bien todas esas cosas, excelente, ella puede hacerlo y entonces ya me ocupo de las cosas que ella no puede hacer” (Papá 2).

Por otro lado, la **posición de involucramiento** implica asumir un nivel de responsabilidad alto en las actividades de cuidado de sus hijos e hijas y sigue siendo visto de manera compartida con la madre.

Los padres participantes valoran esta posición como positiva y la observan como mejoras en su rol como padres y que fortalece el vínculo con sus hijas e hijos. Esto implica una mayor dedicación de tiempo, expresión de afecto y un mayor involucramiento en las tareas domésticas propias del cuidado.

“Involucrado no solamente en pasar tiempo con tu hijo, sino involucrado en los quehaceres que implica tener un hijo en la casa. Tener un hijo pequeño en la casa es ayudar a mi esposa a lavar la ropa, a lavar los platos, a cocinar, me gusta de vez en cuando cocino, creo que involucra todo eso”. (Papá 3).

Considerando que, como se ha mencionado, la organización de la distribución de tareas aun recae mayoritariamente en las madres, se comenta que esta posición de involucramiento es favorable para alcanzar la corresponsabilidad, favoreciendo a futuro, una distribución más equilibrada y justa en las tareas domésticas y responsabilidades de cuidado; lo que también contribuiría a la promoción de la autonomía de las mujeres, una mejor salud en los hombres y la familia (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2020; Iniciativa Spotlight y UNFPA, 2021).

Funciones del cuidado

En relación con las **funciones de cuidado** que los padres ejercen cotidianamente, las asocian con ser proveedores en los aspectos **económico**, **afectivo**, de **educación** y de **socialización**. Entre estas, el **proveer económicamente** es una de las más valoradas por ellos e implica cubrir principalmente las necesidades básicas como alimentación, vivienda, salud y educación. Se

puede decir que esa priorización está vinculada a su identidad como hombres (Olvera, 2020; Heilman, B., Barker, G. y Harrison, A, 2017).

“El hombre debe proveer, primero que todo, proveer alimentación... cubrir las necesidades básicas”. (Papá 2).

De igual forma, los padres participantes valoran la función de **proveer afecto**, esta implica brindar amor y tiempo a sus hijas e hijos y reconocen que esto aporta positivamente en el desarrollo de sus hijas e hijos. A su vez, los padres participantes indican que es una función percibida como un “plus” o “valor agregado”, ya que la función proveedora económica es la más valorada.

Este lugar menos protagónico que le dan al afecto, puede ser visto como una forma de reproducir un rol de género desde una masculinidad hegemónica, sin embargo, se puede interpretar como un tránsito a una forma más involucrada en el cuidado desde la vivencia de los afectos.

Asimismo, en algunos casos proveer afecto aparece de manera más espontánea y en otros requiere de intención y esfuerzo. Cabe señalar que los padres que tienen mayor facilidad para expresar su afecto, mencionan haber tenido padres afectuosos.

“Soy reservado, pero con mi hijo trato de no serlo, trato de hablar más, ser más expresivo, más cariñoso, más intencional”. (Papá 2)

“En lo afectivo no me puedo quejar, creo que sigo esa línea, era bien cariñoso, yo intento ser así con mis hijas”. (Papá 5)

Sobre las funciones de **proveedor de educación y socialización**, los padres entrevistados hacen referencia a su rol de formar personas con principios, valores y habilidades para la vida, a fin de que en el futuro contribuyan a la sociedad.

“Para que crezcan personas seguras y esta sociedad cada vez sea mejor. (Papá 3).

Estas funciones, tiene un fuerte valor simbólico, pues a través de estas, sienten que dejan su legado como hombres, y se vincula al ejercicio de su masculinidad en el ámbito público (Fuller, 1997, 2000).

Esta última función socializadora también se vincula con la división de las **esferas públicasprivadas**, pues los padres identifican que las madres están más vinculadas a lo privado, doméstico y afectivo, y los padres a lo público, la disciplina y el ámbito laboral (Fuller, 2000). Esto es observado como un balance positivo para ellos, siendo el espacio laboral uno de los ámbitos públicos más valorados para desempeñarse como hombres y padres.

“Yo pienso no es lo mismo que un hijo sea criado por tu madre, porque los que no han sido criados por su mamá... yo creo que tiene carencias” (Papá 3).

Además, implica disciplinar a sus hijas e hijos como figura de autoridad y guía moral, ya sea desde estilos más democráticos, donde se prioriza el diálogo; o más autoritarios, que requieren de prácticas impositivas y violentas como gritar, jalar las orejas, entre otras acciones. Los padres expresan que desean cambiar esta última forma hacia prácticas más democráticas, y reconocen que para ello necesitan controlar su enojo y cambiar las formas de corregir que pueden dañar a sus hijas o hijos.

“Alzar la voz, yo tengo esa costumbre de cuando estoy molesto alzo la voz, que es lo mismo que hacía mi papá” (Papá 3).

En este aspecto, se observa que, aunque los padres se siguen posicionando desde una identidad masculina cercana a lo hegemónico, buscan transitar en la propia práctica para generar otro tipo de vínculos con sus hijos.

Vivencia emocional de la paternidad

Sobre la **vivencia emocional** en el ejercicio de la paternidad, los participantes expresan sentir **alegría** a partir del contacto, vínculo y experiencias con sus hijas e hijos; lo cual también les genera orgullo y satisfacción, pues observan que tienen una buena relación y que sus hijas e hijos se desarrollan y crecen.

“Hace tres semanas o un mes estábamos en una reunión, y él dijo ‘mi mejor amigo es mi papa’, eso ¡me hizo sentir en el aire!”. (Papá 4)

“Es una niña muy inteligente, con decirte a los 10 meses ya decía más de 10 palabras, a los dos años ya hablaba como niña grande, se desenvuelve muy bien, muy segura de sí misma, es muy extrovertida según sus profesoras de colegio”. (Papá 3).

También experimentan **enojo** en situaciones en las que sus hijas e hijos no cumplen las reglas, lo que puede derivar en frustración o incertidumbre al no tener claridad sobre cómo actuar.

“Por ahí hay momentos en los que te sacan de tus casillas... te sientes ‘qué hago para que me entiendan’, tampoco quiero llegar a más, lo regaño”. (Papá 1)

Además, aparecen el **miedo** o la **tristeza** cuando piensan que sus hijas o hijos pueden sufrir algún daño físico o psicológico en el presente o futuro, esto los mantiene en estados de alerta constante, pudiendo generar ansiedad, estrés y cansancio.

“Tengo miedo de repente que se caigan en los jueguitos en el colegio, o cuando salen a jugar que en la esquina o carro que venga volando, se los lleven, ahora raptan a los niños, violaciones, por esas cosas no estoy tranquilo al 100 %... a veces me siento fatigado”. (Papá 2)

“De solo pensar que a mi hija mujer le puede pasar algo me destroza (por su condición de salud)”. (Papá 4).

A partir de sus experiencias, se observa que para algunos de los padres participantes es más fácil reconocer o vivenciar el miedo o la tristeza, y para otros es más difícil y reprimen esas vivencias emocionales por considerar que denotan debilidad.

“Las emociones no siempre deben ser liberadas, deben de controlarse”. (Papá 2)

Lo que refleja el impacto de los mandatos de género sobre la vivencia de “ser un hombre de verdad” en la vivencia emocional de los padres; es decir, reprimiendo lo que es considerado vulnerable y femenino (Bourdieu, 2000, Heilman, B., Barker, G. y Harrison, A., 2017). Sobre esto, se considera necesario mencionar, que esta forma de vivenciar las emociones, influencia en la relación con sus hijas e hijos, así como puede conllevar un impacto negativo en su salud, en las relaciones familiares y con su entorno (Olavarría, 2001; Ramos, 2003 citado en Plataforma de Paternidades Perú, 2016).

Mecanismos que operan en la vivencia de la paternidad: control y blindaje

En general, en la descripción de los participantes sobre el ejercicio de sus funciones como padres, ellos aparecen como los responsables de sostener “el punto medio” ante situaciones percibidas como opuestas en sus formas de ser o proveer, como equilibrar la disciplina, la expresión de afecto, las funciones de la madre y el padre, entre otros. Para ello, realizan esfuerzos conscientes por mantener el **control**, lo que implica en muchos casos la represión de algunas emociones. Este control y búsqueda de equilibrio, se pueden entender como una forma de mantener su posición de poder como hombre desde una identidad masculina hegemónica (Fuller, 1997; Heilman, B., Barker, G. y Harrison, A. 2017).

“Las emociones no siempre deben ser liberadas, deben de controlarse”. (Papá 2)

En la vivencia de la paternidad también se observan **mecanismos de blindaje**, que operan como formas de justificarse cuando los padres participantes no asumen tareas de cuidado o

domésticas cotidianas, o cuando no cumplen las expectativas propias o del entorno con respecto a su rol como padres. Para justificarse, pueden apelar a “no tener las habilidades necesarias”, a “preocuparse por los demás”, a “no tener el tiempo debido a su trabajo” o que “sus parejas están más capacitadas para determinadas tareas”. Otra forma de blindarse es construir un **falso defecto**, por ejemplo, dedicar poco tiempo a sus hijas e hijos por ser “demasiado trabajadores”. Se entiende que especialmente este último, adquiere el valor personal y social de justificador al vincularse a su función de ser proveedores económicos.

“Hace tiempo que no estoy metido en la cocina, y si sale algo mal, comerlo... eso sí me ganaste, no cocino”. (Papá 1)

“A veces yo cometo el error, yo me llevo trabajo a la casa, porque quiero adelantarme de, no sé porque tengo eso, soy hiperactivo creo, y si puedo hacerlo ahorita lo hago. No espero al último minuto, hacerlo a la volada, no”. (Papá 4)

Lo descrito, también puede entenderse desde las situaciones y experiencias vividas de ellos como padres, de sus padres o desde limitaciones culturales o condiciones que suceden alrededor de la experiencia de paternidad; sin embargo, se considera blindaje, pues mediante la justificación, evitan el reconocimiento pleno de no asumir una responsabilidad, cometer errores o “quedar mal” con respecto a los cuidados. Además, este mecanismo permite mantener las relaciones y divisiones tradicionales en los roles de cuidado, que luego se ven reflejadas en la diferencia en el uso del tiempo y la carga con respecto al cuidado y contribuyen a perpetuar las desigualdades de género en la sociedad (INEI, 2025a; Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, Oxfam, & Instituto de Estudios Peruanos, 2023).

Procesos y cambios

La construcción de los significados de las paternidades de los hombres participantes del estudio, se observa como un proceso de aprendizaje que se da en relación con su vivencia como hijos,

con sus parejas, con sus hijas e hijos y con el contexto en el que viven. Asimismo, los padres expresan una necesidad e intención de ejercer su paternidad desde una posición más involucrada, lo que implica revisar el actual nivel de responsabilidad que asumen en el cuidado. Para ellos, esto incluye estar más presente (contacto y tiempo), expresar más afecto, fortalecer la confianza, ser más flexibles y disciplinar desde el diálogo. Estas miradas abren posibilidades de cambio hacia la corresponsabilidad de los cuidados y un ejercicio pleno del derecho al cuidado (Iniciativa Spotlight y UNFPA, 2021).

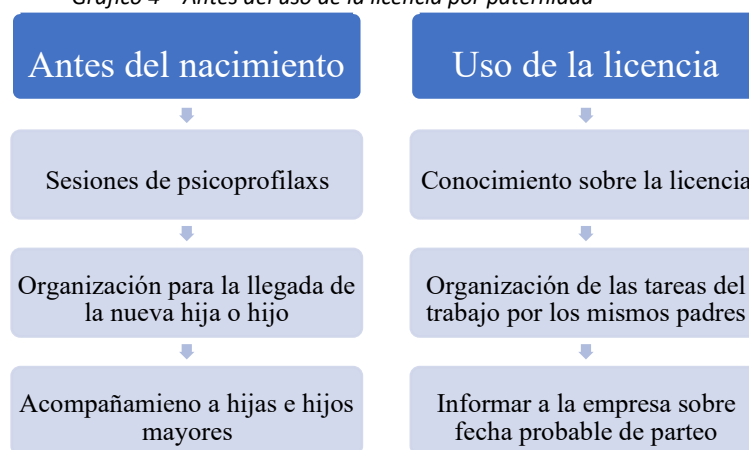
4.2 Experiencias en el uso de la licencia por paternidad

En esta sección se presentan las experiencias, vivencias emocionales, roles, tareas y aprendizajes de los padres participantes de la investigación a raíz del uso de la licencia por paternidad. Cabe precisar que, si bien el análisis se organiza en subsecciones para su presentación, estas no ocurren de forma aislada, sino que se entrelazan en la experiencia de los padres.

4.2.1 Preparación para el nacimiento y uso de la licencia por paternidad

De manera breve, se presentan elementos clave previos al uso de la licencia por paternidad, que se relacionan con la preparación para el nacimiento y el procedimiento de uso de la licencia por paternidad.

Gráfico 4 – Antes del uso de la licencia por paternidad



Fuente: elaboración propia

Antes del nacimiento

Previo al nacimiento de sus hijas e hijos con quienes usaron la licencia por paternidad², las familias realizaron diversas acciones de preparación. En cuanto al **embarazo**, mencionaron las sesiones de psicoprofilaxis, las cuales consideraron una actividad opcional para ellos, ya que en algunos casos no la vieron importante y en otros presentaron limitaciones para asistir debido al trabajo. También tuvieron que **organizar la llegada de la recién nacida o nacido**, lo que incluyó la compra de implementos como pañales, ropa y la preparación de la maleta para el parto. Estas tareas fueron compartidas en algunos casos, y en otros, asumidas principalmente por la madre.

² Se precisa que “Papá 3” asumió la paternidad del hijo mayor de su esposa de su primer compromiso, por lo que los procesos de embarazo, parto y cuidado en los primeros días tras el nacimiento fueron su primera experiencia.

“Bueno en la clínica, había unos cursos de psicoprofilaxis, pero yo asistí a una o a dos, la verdad que no podía por el trabajo porque eran días de semana martes o miércoles de 11 a 12, de 10 a 12 y yo estoy en el trabajo, imposible”. (Papá 4).

Esto refleja que aún es necesario promover paternidades más activas y corresponsables desde la gestación (Aguayo y Kimelman, 2012, Iniciativa Spotlight y UNFPA, 2021) y que persisten barreras culturales interiorizadas que limitan el acercamiento de los padres en el proceso de cuidados en esta etapa (Fuller, 1997). Estos son elementos importantes de considerar para pensar en la promoción de paternidades corresponsables y para el diseño de un sistema nacional de cuidados. Además, en el marco de la implementación de la licencia, una paternidad activa en la gestación contribuiría a tener un rol más involucrado y beneficioso en el parto y los primeros días de nacimiento.

Por otro lado, **explicar a las hijas e hijos mayores** la llegada de una nueva hermana o hermano formó parte de la preparación, especialmente cuando se encuentran en la niñez, para manejar las situaciones de celos de la mejor manera posible. Las madres y padres también buscaron mantener la atención a las hijas e hijos mayores, tanto durante como después de los días de licencia.

Sobre el procedimiento de uso de la licencia de paternidad

Todos los padres entrevistados para esta investigación señalaron **tener conocimiento** de este beneficio laboral por haber observado que otros compañeros de trabajo ya lo habían usado, sin embargo, ninguno de ellos recibió información por medio de canales formales de la empresa. Además, el uso de la licencia por paternidad implicó que los **padres organizaran su trabajo** para poder usar los días de la licencia, ya sea adelantando tareas o delegándolas a sus colegas.

“En la misma empresa, va saliendo un papá”. (Papá 5)

“Esos días antes traté de hacer todo lo posible para tener esos cuatro días prácticamente libres”. (Papá 4).

En cuanto al procedimiento para su uso, lo describen como fácil y sin dificultades, pues lo que debían realizar era comunicar a su jefe inmediato o al área de recursos humanos la fecha probable o programada del parto. Esta facilidad se observa tanto en los casos de parto vaginal como por cesárea; además, los trámites internos que se requieren, podían ser completados al retorno de la licencia.

En general, todos los padres entrevistados tomaron la licencia desde el día del parto; cuatro estuvieron presentes al momento del nacimiento (en la sala de parto o fuera) y uno llegó al hospital cuando su hijo ya había nacido.

“El día que le dieron las contracciones, avisé y tomé la licencia”. (Papá 5)

Reconocen que el procedimiento de la licencia por paternidad se realizó acorde a la Ley N° 29409 que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada por cuatro días hábiles (Congreso de la República del Perú, 2009). Lo cual es un aspecto positivo y puede reflejar una disposición positiva sobre este beneficio laboral por parte del centro laboral de los padres participantes, más allá de cumplir con la norma.

4.2.2 “Eres papá”: vínculos y emociones

El uso de la licencia comenzó desde el día del parto en todos los casos, lo que significa, según la descripción de los padres participantes, “el inicio de la vivencia de su paternidad”. También indican que, previo al parto, hay una gran expectativa de ser padre y estar en contacto con sus nuevos hijos o hijas, por lo que expresan que el momento de nacimiento genera un impacto grande en sus vidas. Los primeros momentos que vieron y tocaron a sus hijas e hijos son recuerdos de gran valor y los identifican como aquellos en los que pasaron a **sentir la realidad de “ser padres”**.

Gráfico 5 – Vínculos y emociones durante el uso de la licencia por paternidad

Vínculos	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio de la construcción del vínculo padre-hija/hijo • Fortalecimiento de vínculo con hijas/hijos mayores • Acercamiento con parientes
Posición en la familia	<ul style="list-style-type: none"> • Líder o cabeza del hogar • Protector
Vivencia emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Alegría, miedo, tristeza, dolor • Vergüenza y represión de emociones • Desapego emocional

Fuente: elaboración propia

Vínculos

En esta línea, los padres participantes sienten como real el inicio de la **vivencia y construcción del vínculo padre – hija/hijo** en el momento en que los conocen y tienen contacto, pues

puntualizan que, a diferencia de las madres, ellos recién están percibiendo físicamente a sus hijos o hijas, por lo que la relación con ellos también se materializa en los primeros días después del nacimiento.

“Lo que a mí me gustó es ‘ya ser padre’... porque cuando te dicen ‘eres papá’, pero hasta que no la tengas aquí en tus brazos, no percibes eso... es algo real, palpable... Creo que empieza a aflorar ya el sentimiento de padre, la madre lo percibe desde que está en su vientre, nosotros a partir de que nace, creo que se empieza a generar un vínculo, recién ahí con ellos”. (Papá 3)

“El contacto del padre con el hijo es lo importante, te levantas en la noche, pero ese momento de contacto padre con hijo, creo que eso se marca para siempre”. (Papá 5)

Estas vivencias coinciden con las recomendaciones de “El estado de la paternidad: América Latina y el Caribe”, pues refuerzan la importancia de la presencia de los padres en el parto e indican que se generan cambios físicos que favorecen la conexión emocional con sus hijas o hijos recién nacidos, lo que a su vez favorece el involucramiento en el cuidado. Esto visibiliza un beneficio relevante de la licencia por paternidad por el tiempo que esta brinda (Promundo, 2017).

Y a pesar de que la licencia por paternidad es solo de cuatro días, y que por ello se podría considerar una licencia de “nacimiento” como lo indica Molero (2019), los padres la valoran de manera significativa, pues permite tener condiciones clave en su vivencia de la paternidad y en la construcción del vínculo con sus nuevas hijas o hijos (Reaño, 2018).

Además, al hablar de **construcción y fortalecimiento de vínculos, también se involucra a su familia**, pues las propias tareas de cuidado que asumieron en esos días favorecieron un mayor acercamiento, especialmente con sus hijas e hijos mayores, y también con parientes que no suelen frecuentar en el cotidiano.

“Se estrecha el vínculo con mi hijo, porque creo que a partir de esa fecha el también ya me dice ‘ya que mi papá me bañe’, me dice a veces, ‘que mi papá me bañe’, compartiendo esos tiempos, hace que tu hijo sienta más confianza contigo, te involucre más en sus cosas”. (Papá 2)

“Lo más agradable es estar con tu familia, con tu esposa, con tus hijos y el bebito, el recién nacido, que todos lo quieren agarrar, besar, cargar. Eso es lo más bonito”. (Papá 1)

Entonces, como se observó, la licencia por paternidad abre una ventana a través de la propia vivencia para fortalecer el ejercicio de la paternidad hacia una posición más involucrada (Promundo, 2017), lo que será positivo para promover la corresponsabilidad de los cuidados y la igualdad de género.

Posición en la familia

Por otro lado, en el momento del nacimiento, los padres participantes se **posicionan o refuerzan su rol de líder o cabezas del hogar**, lo que implica proteger y educar, considerando además el estado de vulnerabilidad de la madre por salud.

“Ser como normalmente se dice, la cabeza el hogar, dar el apoyo moral, más que nada a la madre que recién da a luz a su hijo”. (Papá 1)

De esta forma, la licencia no solo es vivida como un momento de contacto afectivo, sino también como un momento clave que refuerza su identidad como hombres (Fuller, 1997; Fuller, 2000; Olavarria, 2001; Ortega Silva et al, 2012, citados en Cano, 2013).

Vivencia emocional

Ahora bien, en cuanto a la **vivencia emocional** sobre el nacimiento de sus hijas e hijos, esta viene desde el proceso de gestación y tiene un momento clave en el parto. Sobre este, los padres participantes describen el momento del nacimiento como de fuertes e intensas “impresiones”.

“La impresión, después que pasó eso, la enfermera le dijo a mi señora de que hubo un momento en que yo retrocedo de la impresión, y lo miraba y decía qué lindo”. (Papá 3)

Desde ese momento y durante los días de licencia por paternidad, los padres participantes señalaron que la **alegría** es una de las emociones más intensas que vivencian al asumir la realidad de ser padres y conocer a sus hijas e hijos, la cual puede expresarse mediante el llanto. En algunos casos, dejan fluir esta forma de expresión y en otros hacen un esfuerzo por no llorar.

“La preparación fue tal cual, y la verdad fue muy emocionante, digo la verdad, me puse a llorar, de ver ese momento cómo nace el bebé, me dejaron filmar, incluso me tomé una foto con mi hijita, la tengo de recuerdo, me puse a llorar; porque nació mi niña, bien”. (Papá 5)

“Me sentía alegre, una alegría de tenerlo ahí, al lado de nosotros. A veces te pones a pensar qué va a ser de él en el futuro, a veces te proyectas muchas cosas, porque está chiquito, recién nacido, no sabe nada. Es una alegría inmensa que sientes”. (Papá 1)

Otra emoción que se experimenta con mucha intensidad es el **miedo**, especialmente durante el parto, pues existe una incertidumbre sobre la salud de la madre y de la recién nacida o nacido, pudiendo expresarse también a través del llanto o psicomatizarse de algunas formas, como la elevación de la presión. Esta situación se disipa al conocer que están fuera de peligro, pasando a sentir mayor tranquilidad y satisfacción de la experiencia.

De esta manera, se observa que, si bien hay una elevada intensidad en la vivencia emocional por el nacimiento de sus hijas o hijos, la expresión de las emociones en general, tiende a ser reprimida, lo que se asocia a performar su paternidad desde los mandatos sociales para no salir de “la caja de la masculinidad”, buscando mantener una imagen de fortaleza física y emocional (Heilman, B., Barker, G. y Harrison, A. 2017).

“Yo estaba con mi mamá, a mí se me subió la presión. En la clínica había un lugar para rezar, me acuerdo que lloré ahí rogando que todo saliera bien, mi esposa y la bebe. Fue una situación de mucho estrés para mí”. (Papá 3)

“En mi caso, en este orden, alegría, tranquilidad y luego preocupación. Alegría porque nace mi hijo, toda la familia se emociona, está alegre. Tranquilidad porque mientras está en el vientre de mi esposa, piensas cómo será, si tendrá complicaciones al nacer o durante el parto, hasta que nazca estás así pensando esas cosas. Cuando ya nace y está contigo, como lo veo tan fragilito, tan chiquito, tienes miedo de que se trague su vómito o no saber porque llora, esa es la preocupación”. (Papá 5)

Este miedo es recurrente en los primeros días del nacimiento, al observar a la nueva hija o hijo como frágiles, lo que genera estados de alerta y preocupación constantes; además el verse con menos capacidades para el cuidado de una recién nacida o nacido en comparación con sus parejas mujeres, mantiene el temor de dañar involuntariamente a sus hijas o hijos. Lo que influye a que las tareas de cuidado que asumen directamente con la recién nacida o nacido, sean lideradas o acompañadas por las madres, como el baño y otras que impliquen un riesgo o requieran de mayor delicadeza. Se considera que este temor se relaciona con barreras culturales interiorizadas que asocian el cuidado del recién nacido principalmente con la madre o con lo femenino (Fuller, 1997), limitando la autonomía paterna en este ámbito.

“Yo no la he bañado, mi esposa la bañaba, pero sí le ayudaba a cargar la tinita, me daba miedo bañarla”. (Papá, 5)

“Sí, yo también lo cargué un minuto y de ahí se lo devolví a su mamá, dije ‘pucha no sé, que su cuellito se vaya a un costado’, uno se siente torpe, los hombres, sobre todo.
(Papá 2)

Desde ese momento del nacimiento, esta vivencia de miedo puede conllevar a pensamientos o fantasías que mantienen un estado constante de preocupación ante los posibles peligros o daños que podrían sufrir, especialmente en las primeras semanas del nacimiento, como enfermedades, accidentes, incluso puede proyectarse a situaciones de bastantes años a futuro.

“Preocupación, por lo que a veces me levantaba, porque me daba miedo, porque te comentan que a veces se ahogaban, a veces le pones el dedo”. (Papá 4)

“Que le dé una enfermedad que dure toda su vida, como el asma. Tu mente empieza a volar”. (Papá 3).

El **miedo** se acompaña de la vivencia del **dolor**, ante la inminente situación del término de la licencia por paternidad, ya que implica una separación con sus hijas o hijos, así como por la situación de salud de sus parejas. Sobre esta situación, es común que la forma de afrontar sea el aguantar o reprimir sus emociones, o como uno de los padres expresó que es necesario tener un **desapego emocional**, a fin de aceptar volver a la rutina laboral. Esto puede considerarse como una estrategia práctica para ese momento, pero que puede reforzar las barreras para involucrarse en el cuidado, desencadenar problemas de salud progresivamente y en otras esferas de sus vidas (Plataforma de Paternidades Perú, 2016).

“Yo pienso que de hecho hay una sensación de desapego cuando regresas... vas a sentir que dejas algo ahí, sientes algo ahí que es tuyo que está quedándose, y a veces no lo ves correcto, por qué hay que alejarme así, pasa el tiempo, un mes dos meses, y te das cuenta

que así es la vida... Pero no te queda otra, tienes que alejarte nomás, voltear, mirar e irte, con el dolor que te queda pero irte”. (Papá 3)

El término de la licencia por paternidad también genera preocupación en los padres en cuanto al trabajo acumulado, pues a pesar de que no son muchos días fuera de sus trabajos, es una carga que deberán afrontar.

“Preocupado por el trabajo porque se junta con otros días”. (Papá 4)

Esta situación, podría interpretarse como que la corta duración de la licencia, trae como consecuencia que no puedan concentrarse totalmente en los días que deberían ser dedicados a sus familias (Molero, 2019).

Por otro lado, también se ha expresado la vivencia de la **tristeza**, cuando los padres participantes observan, en retrospectiva, el no haber estado más cercanos en el cuidado en los primeros días después del nacimiento. Esto, se ve especialmente en un caso, donde la madre estuvo internada 3 de los 4 días de licencia por paternidad.

“Pero creo que sí debí comprometerme más con mi hijo, pasar más tiempo, hablarle, ser un poco más cariñoso...Sentí que el tiempo era corto, un poco la limitación de no estar en casa con mi hijo y esposa”. (Papá 2)

Esta limitación en la cercanía, se puede asociar con ejercer su paternidad bajo roles de género tradicionales o por el corto tiempo que la licencia, lo que termina siendo una barrera material que desfavorece su involucramiento (Fuller, 1997; Molero, 2019).

Sobre la vivencia emocional, como se ha visto, algunos padres participantes se sintieron limitados o reprimidos de expresarse, especialmente en público, pues sienten **vergüenza**.

“No quisiera mostrar mi lado así, que me vean muy emocionado, hasta las lágrimas... debo de saber controlar las emociones, las emociones no siempre deben ser liberadas, deben de controlarse. (Papá 2).

“En hacerlo mal, eso me asustaba... A no estar a la altura de lo que yo quería en ese momento”. (Papá 4).

Esto se ve vinculado a sus creencias sobre la vivencia y expresión de emociones que denoten debilidad o les hagan perder el control, haciendo incluso que eviten el contacto con sus hijas o hijos (Heilman, B., Barker, G. y Harrison, A. 2017). Además, el miedo y la vergüenza, también se vivencian ante el riesgo de no cumplir con las expectativas, ya sean propias o externas, lo que se comprende (Plataforma de Paternidades Perú, 2016).

4.2.3 Experiencias: roles y tareas durante la licencia por paternidad

Considerando que la experiencia del uso de la licencia por paternidad se inicia el día del nacimiento para los padres participantes del estudio, marcando el punto de partida para describir los roles y tareas asumidos en este periodo.

Gráfico 6 – Roles y tareas durante la licencia por paternidad



Fuente: elaboración propia

Posicionamientos en el cuidado

En cuanto a las **tareas asumidas en los días de licencia por paternidad**, se observa que parten de una genuina intención de cuidar a su familia, tanto de la recién nacida o nacido, de la madre y de las hijas o hijos mayores. También se observa el posicionamiento con el que asumen esas tareas, el cual se puede dar desde las **posiciones de ayuda o de involucramiento** identificadas anteriormente, considerando que ambas posiciones pueden relacionarse, convivir o transitar en la experiencia durante estos días de licencia.

En cuanto a la **posición de ayuda**, están aquellas tareas que los mismos padres participantes expresan que realizan porque las madres no pueden hacer por su condición de salud posparto. Y si bien hay una necesidad real de apoyo o ayuda en general, se considera que se ubican en esta posición porque suelen asumir actividades accesorias de una tarea principal, como ayudar

con el baño, pero no ser la persona principal que se encarga de ello, o asumir aquellas que impliquen menor riesgo por la fragilidad de la recién nacida o nacido. Es decir, tienen la posibilidad de no asumir alguna tarea o parte de esta, apelando a que no saben cómo hacerlo, que tienen menores capacidades o que las madres son mejores en ello.

“La rutina del baño yo participaba llevando el agua, llevando cosas y ella la bañaba, me enseñaba, yo observaba todo, y después hacerlo, pero en los primeros días fue ella”.

(Papá 3)

Por lo anterior, se plantea que esta posición se basa en los roles de género tradicionales, pues al asociar a las madres como más idóneas para el cuidado por su “naturaleza” como mujeres, los padres pueden verse desde esa posición de ayuda (Red Peruana de Masculinidades, 2016), lo que termina recargando las responsabilidades de los cuidados en las mujeres.

Por otro lado, se considera que se ubica la realización de las tareas desde una **posición de involucramiento**, cuando los padres reconocen que es necesario y tienen la disposición de aprender y hacerse responsables del cuidado de la recién nacida o nacido más allá de brindar “ayuda”. Este reconocimiento puede partir de observar la propia experiencia de cuidado o al evaluar situaciones en las que deberían hacerse cargo solo ellos.

“Que debería saber en caso mi esposa hubiese tenido una complicación y no hubiese estado en la capacidad de atenderlo, creo que también debo conocer un poco más, no solamente la madre, saber, involucrarme y todas esas cosas”. (Papá 2).

Esta posición involucrada abre un espacio a la corresponsabilidad en el cuidado y rompe con la idea de “ayuda” del rol del padre, hacia una paternidad más activa (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2020).

Acompañamiento en el parto

Durante el parto, expresan cumplir **un rol de acompañantes**, lo cual se dio de diferentes maneras; en algunos casos, como vimos líneas arriba, permanecieron en la sala de espera, y otros ingresaron a la sala de parto. Algunas de las razones para no ingresar a la sala de parto fueron no sentirse en la capacidad para estar presentes por temas de salud, como ser hipertenso, por limitación del hospital o clínica, o por no considerarlo totalmente necesario. Esto evidencia la necesidad de considerar acciones complementarias a la licencia para fortalecer la participación de los padres en ese proceso (Iniciativa Spotlight y UNFPA, 2021).

“No. Entré, pero el bebito estaba en la incubadora, no estaba con su mamá, de ahí al ratito a los 10 o 15 minutos lo trajeron en un tipo cunita”. (Papá 1)

“Yo soy hipertenso así que por seguridad mejor no”. (Papá 3)

Por su parte, los padres que estuvieron presentes al momento del nacimiento, lo señalan como una experiencia significativa, que además recuerdan con mucho detalle. Sobre esta vivencia, describen que su presencia brindó mayor confianza y sostén a la madre.

“Sí, porque le daba más confianza, a lo que le pueda pasar a tu bebe, a veces al nacer, los jalan...y la cadera, los hombros, estás ahí mirando (...) Me pusieron la bata, los guantes, unas bolsas en los zapatos, no me dejaron filmar ni tomar fotografías, pero estuve presente, mi señora me agarraba el brazo pusieron una tela. Fue parto normal, nunca había visto cómo se revienta la fuente, se hace un corte en la vagina, el médico metió los dedos para reventar la fuente. Pero la parte de la cadera no salía, y yo notaba toda una enfermera empezó a empujar del otro lado hasta que nació. No nació lleno de sangre, pero bien peludo”. (Papá 4)

Como se ha visto, la vivencia del nacimiento es muy significativa en la experiencia de paternidad, ya sea que hayan estado o no en la sala de parto. Asimismo, es pertinente subrayar que la participación del padre en el parto aporta a la salud de la madre y promueve su involucramiento temprano en el cuidado (Aguayo y Kimelman, 2012; Promundo, 2017). Esta idea dialoga con el enfoque de paternidad activa desde la gestación y el nacimiento (Iniciativa Spotlight y UNFPA, 2021).

Cuidado de la madre

Dentro de las tareas asumidas, el **cuidado de la madre** ocupa un lugar central, incluyendo la provisión de alimentos, el apoyo en actividades de su higiene y curaciones si es necesario, así como el acompañamiento emocional. Los padres valoran bastante las necesidades de las madres, ya sea que hayan tenido un parto vaginal o por cesárea, y expresan que tuvieron una gran disposición para realizar lo que se necesite.

“El apoyo a la mamá, ayudarle, facilitarle, todo lo que se tenía que hacer”. (Papá 1)

“La mamá, ayudarla en caso que sea cesareada, tenía que hacerle su limpieza de la cesárea, con alcohol yodado y echarle su crema, todavía bota coágulos de sangre”.

(Papá 4)

Los padres describen su rol de cuidado hacia las madres como un **acompañamiento**, especialmente después de los primeros días del posparto, siendo el objetivo restablecer la salud de las madres, lo que también implica acompañar las vivencias emocionales de ellas en ese periodo.

“En lo anímico también, porque la mujer se siente como... no sé, por ejemplo, mi señora se pone a llorar. Era muy importante el estar ahí. Yo ahí haciéndole reír, hasta renegar, “no me hagas reír por los puntos”, ya te voy a hacer renegar “no”, me decía, pero es bueno. Es bueno que el papá esos días sea un buen apoyo en la casa”. (Papá 4)

Se señala también que, en el caso de los partos por cesárea, las madres tienen una condición de salud más delicada, por lo que requieren mayor asistencia. Asimismo, en un caso la madre estuvo internada por tres días, es decir, la mayor parte de los días de licencia por paternidad, lo que marcó una dinámica diferente, siendo que el vínculo con la madre se dio en las visitas a la entidad de salud para proporcionar los elementos necesarios y preparar la casa para su llegada.

“Mi esposa como fue cesareada. Los 3 días iba a la clínica a visitar a mi esposa con mi hijo, estábamos acompañándola y ayudándole con sus cosas... En mi casa, feliz con mi hijo, pero comenzar ordenar cosas, preparar sus suplementos para el niño, revisar que no le falte nada”. (Papá 2)

Sobre este tema, se puede observar que la Ley vigente contempla que la licencia puede ser de hasta 30 días por complicaciones severas en la salud de la madre (Congreso de la República del Perú, 2018), que, aunque en este caso no necesariamente se hubiera usado, abre una posibilidad ante estas situaciones; de igual forma, se conceden esas ampliaciones en función a la madre, que, si bien es necesario, omite la importancia de la presencia del padre por sí misma, lo que a la vez no contribuye a una mirada desde la corresponsabilidad de los cuidados.

En ese sentido, se observa un beneficio importante del uso de la licencia por paternidad durante los primeros días después del nacimiento, lo que es consistente con otros estudios que identifican las consecuencias positivas para la salud de la madre y del recién nacido (Promundo, 2017; Reaño, 2018).

Cuidado de la recién nacida o nacido

Por otro lado, en cuanto al **cuidado de la recién nacida o nacido**, los padres participaron en la mayoría de las actividades desde una posición de ayuda hacia la madre, pues, como se mencionó se considera que la hija o hijo se encuentra en un momento de mayor fragilidad, y ellos se sienten menos seguros y capaces para asumir estas tareas. De igual forma, los padres

expresan que asignan un alto valor y satisfacción por el papel cumplido durante estos días de licencia por paternidad.

Por un lado, esto refleja que la licencia, por sí sola, carece de otros componentes que incentiven una participación más activa y alejada de los estereotipos de género (Molero, 2019). A la vez, en la línea de la OIT (2014), este espacio incrementa la interacción con sus hijas o hijos y puede contribuir a transformar progresivamente roles y estereotipos de género.

El baño fue una de las tareas más mencionadas, con la madre liderando esta actividad y el padre facilitando los elementos necesarios, como llevar la tina con agua, el champú, el talco, preparar la toalla, la ropa, entre otros. Esto, ya sean padres primerizos o con la experiencia del nacimiento de hijas o hijos mayores.

“Yo hacía casi todo, para bañar al bebé, traía la tina con el agua tibia, su ropita... Aunque con mis hijos mayores ya tenía experiencia, de todas maneras, yo le ayudaba, le echaba su agüita, pero ella era la que más hacía el baño”. (Papá 1).

“Yo cargaba la tina que llevaba al cuarto para bañar al bebe, porque yo era papá primerizo no sabía, los primeros días lo bañaba mi esposa, a las dos semanas ya le ayudaba”. (Papá 3)

En el caso de la alimentación, aunque la lactancia es la forma principal de alimentación de la recién nacida o nacido, los padres se involucraron en esta tarea, llevando a la o el bebé donde la mamá para ser amamantado y regresarle a su cuna, preparando la leche en fórmula o brindando un suplemento en caso fuese recomendado, haciendo eructar o “hacer botar el chanchito”, entre otros.

“En las noches la pasaba a la bebé para pasar a la cama para que le dé de lactar, se dormía y la regresaba”. (Papá 3)

El cambio de pañales es otra tarea que se comparte; algunos padres asumen un rol más involucrado, especialmente si tienen experiencia con sus hijas o hijos mayores. Además, al ser una actividad que se realiza muchas veces al día, tienen más oportunidad de practicar y aprender. También se dieron casos en los que manifestaron no haber realizado esa tarea por sentir un desagrado por la misma.

“El tema del cambio de pañales, sí, es mi segunda hija, tenía experiencia”. (Papá 5)

Entre otras tareas que los padres realizaron con respecto al cuidado de la recién nacida o nacido, se encuentran: pasearles, hacerles dormir, trasladarles, asearles, aplicar cremas, lavar ropa, entre otros.

“La cargaba a veces para calmarla, porque mi esposa no podía cargarla mucho tiempo, yo la cargaba, paseaba, con mucho cuidado, me daba miedo. Sí la cargaba y la paseaba, a veces hay que calmarla”. (Papá 3)

“Limpiar el agua que se le junta en la nariz, en los oídos, los cuidados, las cremas, el pañal, inclusive ponerlos al moisés”. (Papá 4)

A la vez, la misma vivencia durante los días de licencia por paternidad incluyó momentos o tareas de mayor dificultad para los padres, como los desvelos, que además dicen asumir con más frecuencia, pues observan que las madres necesitan descansar y recuperarse del parto.

“El desvelo es del papá, porque lo que pretendes es que la mamá descance, entonces quien va cuando el bebé está llorando va a ser el papá; es chamba”. (Papá 5)

En la descripción de cómo se asumen estas tareas, se observa esa coexistencia de posicionamientos para asumirlas, pues, ya sea desde la ayuda o el involucramiento, aparecen permanencias desde los roles de género y avances al respecto, al abrir posibilidades desde la práctica (Fuller, 1997; Olvera, 2020). De igual forma, estas experiencias tienen el potencial de

contribuir a repensar la licencia como política pública, de modo que aporte a los procesos por la igualdad de género.

Cuidado de hijas o hijos mayores y tareas domésticas

Con respecto al **cuidado de las hijas o hijos mayores y las tareas domésticas**, es importante considerar que todos los padres participantes trabajan fuera de casa y expresan que, en la cotidianeidad, las madres son las principales responsables del cuidado y de las tareas domésticas, por lo que las hijas e hijos pueden estar menos adaptados a que sus padres asuman más tareas de cuidado. Por ello, en el contexto de posparto y durante los días de licencia por paternidad, se genera la necesidad de cubrir las tareas que la madre no puede realizar normalmente y de que los padres se involucren y asuman casi toda o toda la responsabilidad de diferentes tareas de cuidado, viéndolo como una forma de “suplir la ausencia” de la madre.

“Entonces valiosos esos 4 días, mi esposa no hizo cesárea, fue parto normal; normal, se paró, estaba con la bebé, sí la apoyé; pero el apoyo fue con la primera pequeñita que tenía dos años”. (Papá 5)

“Como suplir su ausencia de alguna forma, para que la casa siga en su lugar y dar lo que necesita eso es lo que recuerdo... Porque el padre no creo que mucho pueda, o sea más tiempo no creo que mucho pueda ayudar al bebé, es muy pequeño... Como mi esposa más se ha dedicado a la crianza, él está más acostumbrado a estar con ella”. (Papá 2)

A partir de lo anterior, se pueden plantear que estas tareas se asumen desde un posicionamiento de ayuda, pues los padres no las realizarían normalmente y las hacen en reemplazo de sus parejas (Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2020).

Estas tareas de cuidado hacia las hijas e hijos mayores son las de la cotidianeidad: hacerles dormir, bañarles, asearles, alimentarles, entre otras; cabe mencionar que varias de estas

actividades las hicieron por primera vez. Además, se enfatiza la importancia de brindarles atención para prevenir que se sientan menos queridos por la llegada de su nueva hermana o hermano.

“Esos días con mi hijo bien, no quería dormir solo porque no estaba su mamá, dormía con él... Al que yo bañaba era a mi hijo al mayor, al pequeño, mi esposa nomás”. (Papá 2)

Las **tareas domésticas** abarcaron cocinar, ordenar la casa, comprar lo necesario y mantener la organización del hogar.

“Yo me acuerdo que también ella no podía acercarse a la cocina, por la herida (cesárea) que estaba fresca. También me acuerdo que cocinaba o traía la comida para el almuerzo”. (Papá 3)

“Ordenar en la casa, ya que no está mi esposa, hacer que esté ordenada”. (Papá 2)

Entonces, aunque asumir estas tareas puede ser circunstancial, pues, en licencias de corta duración, este espacio tiende a operar como “licencia de nacimiento” más que como herramienta de corresponsabilidad sostenida (Molero, 2019), también se puede decir que la licencia por paternidad brinda ese espacio para asumir la responsabilidad del cuidado de las hijas e hijos, así como para asumir las tareas domésticas, lo que es un aspecto positivo y que se busca con miras a la corresponsabilidad (Aguayo y Kimelman, 2012).

También hay actividades ligadas al recién nacido que, según los padres, se debieron planificar **después de la licencia por paternidad**, como el trámite del documento nacional de identidad (DNI), pues indican que suele ser una semana después, y solo en caso de que el hospital cuente con una oficina pertinente, se realiza en el momento del nacimiento. Es decir, que en algunos casos, el tiempo de licencia por paternidad en su momento (y probablemente la actual de diez días) no sería suficiente para cumplir esa tarea.

“Yo vi lo de la RENIEC como 10 días después”. (Papá 4)

Además, como se vio antes, la finalización del periodo de la licencia por paternidad genera preocupación en algunos padres, y otros señalan que se vuelve a la “normalidad”, refiriéndose a volver a su trabajo fuera de casa y a una menor necesidad de su rol en el cuidado de la recién nacida o nacido.

“Como que todo vuelve a la normalidad, porque al ser un bebé chiquito, no hay mucha interacción con ellos, paran durmiendo todo el día, se despierta está mamando con su mamá, entonces, no hay mucha interacción o atención que prestarle por ese lado, como que todo se normaliza”. (Papá 2).

Por lo anterior, si bien la licencia abre una ventana para favorecer el involucramiento, su corta duración puede cerrarla, devolviendo la carga principal a las madres y, por ende, manteniendo la reproducción de roles y estereotipos de género (Carbajal, 2018).

Vinculado a lo presentado, los padres participantes expresan que sus hijas o hijos recién nacidos son mejor cuidados por las madres, a partir de lo cual, la distribución de los cuidados se da de manera más “natural”.

“Lo cargo un ratito, para la foto, para mirarlo, y de ahí “tú con tu mamá estás mejor””. (Papá 2).

“No tanto fue un acuerdo, sino a veces las cosas salían en forma natural, pero cuando son chiquititos, yo lo dejaba a mi esposa, siento que ella tiene más cuidado”. (Papá 5).

Entonces, se observa de manera más directa la relación entre el rol de los padres y de las madres con respecto a los cuidados en los primeros días posparto, donde la madre cumple su rol basado en la naturalidad y fuerza del vínculo con su hija o hijo, lo que la predispone como la más

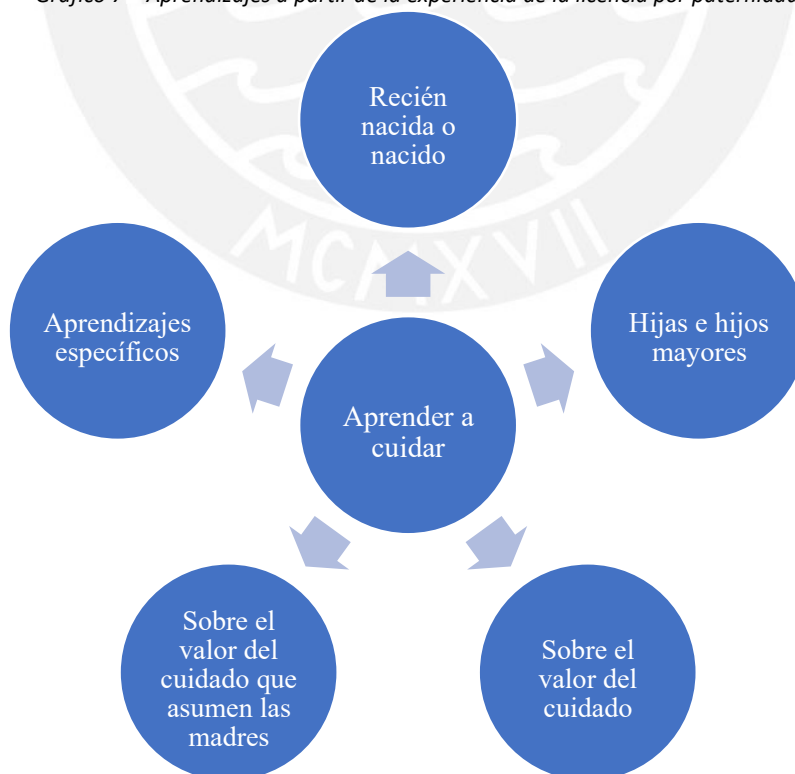
adecuada para el cuidado y, como consecuencia, esto coloca a los padres en una posición de ayuda en muchas tareas de cuidado (Red Peruana de Masculinidades, 2016).

Finalmente, la distribución de roles en este periodo no siempre fue resultado de acuerdos o toma de decisiones explícitas, sino que se desarrolló de forma “natural” en función de concepciones previas sobre las capacidades maternas y paternas, las cuales se basan en roles de género tradicionales (Fuller, 1996, 2000), lo que es coherente y alimenta las relaciones de género de dominación masculina (Connell, 1995; Bourdieu, 2000).

4.2.4 Aprender a cuidar durante la licencia

Es necesario recordar que todos los padres participantes del estudio tienen hijas o hijos mayores, y en uno de los casos, un participante asumió la paternidad del hijo mayor de su esposa, por lo que los procesos de embarazo, parto y cuidado en los primeros días tras el nacimiento fueron su primera experiencia de vivenciar el nacimiento en ese último caso.

Gráfico 7 – Aprendizajes a partir de la experiencia de la licencia por paternidad



Fuente: elaboración propia

En cuanto a los aprendizajes en estos días de licencia por paternidad, se dan a partir de la misma experiencia de cuidar y son identificados por los propios padres participantes durante los días de licencia.

Como se ha visto, la experiencia del cuidado en los días de licencia, ya sea que se asuman desde una posición de ayuda, de involucramiento o ambas, implica una mayor participación y responsabilización de los padres en el cuidado respecto de lo cotidiano, lo cual está vinculado a que la madre está recuperándose del parto. En esta experiencia, los padres plantean que uno de los aprendizajes más importantes es “**aprender a cuidar**” tanto a la recién nacida o nacido como a las hijas e hijos mayores. Y aunque la licencia duró solo cuatro días, se puede ver que la propia práctica y las condiciones pueden romper en alguna medida los roles de género en el cuidado, ya que en la cotidianidad prevalece el trabajo de cuidado en las mujeres (Plataforma de Paternidades Perú, 2016).

“A mí me costaba cuando ya lo hacía dormir, no lo ponía en su cunita, lo ponía en mi cama, me echaba con él, lo hacía dormir trataba de estar con él, lo máximo que se pueda”. (Papá 1)

“Creo que mi aprendizaje sería, el cuidado hacia el bebé... también, más que todo criar yo solo a mi otro hijo porque ya no estaba mi esposa, entonces con mi esposa nos repartimos las labores de crianza, como no estaba mi esposa, estaba internada, yo estaba en la casa con mi hijo mayor (...). Recién creo que reflexiono un poco, en este momento, de que se aprende eso, a criar, porque yo estoy solo, ya no está mi esposa”. (Papá 2).

Se observa en sus relatos y en lo discutido previamente, que la propia vivencia emocional opera como motor de aprendizaje a través de asumir tareas de cuidado y domésticas que normalmente no realizarían. Según Promundo (2017), en muchos casos, estos cambios

perduran después de la licencia y contribuirían a fortalecer el involucramiento y paternidades corresponsables (Aguayo y Kimelman, 2012).

Asimismo, esta mayor participación en el cuidado, los lleva a reflexionar y reconocer el **valor del cuidado** y la **responsabilidad** que implica la paternidad, pues es el cuidado de una vida. Esto se asocia a **valorar y reconocer el rol de la madre**, quien está más cercana al cuidado cotidiano, pues los padres observan que la carga del cuidado de las hijas e hijos y el trabajo doméstico es bastante alta y que no suelen visibilizarlo por dedicar mayor tiempo y espacio al ámbito laboral. Colocan el cuidado que asumen las madres dentro de la categoría de trabajo o “chamba”, la cual, además, no se interrumpe como una jornada laboral fuera de casa, sino que se realiza todos los días, durante todo el día.

“Te involucras de alguna forma y te das cuenta que la responsabilidad de ser padre es muy alta. Porque cuando uno está en la casa y ve las cosas, en realidad es bien alta la carga (...). Lo que aprendí lo difícil que es”. (Papá 2)

“Y deberíamos involucrarnos también en los temas, no solo criticar a la mujer, en el caso de mi mujer no trabaja y a veces, y uno llega cansado, pero la mujer no deja de trabajar todo el día, la chamba de la casa es todo el día, bueno no soy feminista, pero la verdad que estar en la casa es chamba”. (Papá 4)

Desde la perspectiva de la economía del cuidado, se puede observar que estos aprendizajes constituyen un avance para valorar el trabajo doméstico no remunerado, especialmente en cuanto a la carga y nivel de responsabilidad, que abarca dos ámbitos: material (trabajo doméstico) y psicológico (vínculos afectivos); no obstante, aunque reconocen que es una jornada de trabajo sin horario de salida, aun no se visibiliza aun el reconocimiento del ámbito económico (costo del trabajo no remunerado) y su magnitud al asumir la mayor carga de tareas de cuidado (Batthyany, 2004, citado en Rodríguez, 2005). Cabe señalar que la Cuenta Satélite

del Trabajo No Remunerado identificó que este equivalió al 20.4% del PBI (INEI, 2016) y, considerando que las mujeres dedican más del doble de tiempo al trabajo no remunerado, aun es necesario valorar el aporte de las mujeres y avanzar hacia una distribución más equilibrada del trabajo doméstico y de cuidados.

En relación con los aprendizajes de tareas específicas, describen aquellas actividades que identifican que aprendieron al realizarlas en los días de licencia por paternidad, las cuales están relacionadas con el aseo, alimentación, descanso, salud y otros.

“Cambiar el pañal. Bañarlo, primer día y no saber si sacar el brazo por acá o por allá, es difícil. (Papá 4)

“Los pañales sí al toque aprendes, los primeros días los bebés botan el meconio, sus heces salen oscuras, mi esposa me ayudaba y me enseñaba, es lo primero que aprendí”. (Papá 3)

“Hay una forma de agarrarla, una posición entre el cerebro y la columnita, es una pasadita nomás. Y la ropita que le vas a cambiar tiene que estar caliente, con la temperatura de la bebé... También aprendí a ver el termómetro, no sabía, te lo juro, no sabía”. (Papá 5)

“Con sus aretitos, yo no sabía que no era un peso o gramo especial; me dijeron di que es para recién nacido, si no me decían yo no sabía”. (Papá 3)

Estos aprendizajes están en sintonía con la noción de “paternidad activa”, como proceso de aprendizaje desde la gestación y el nacimiento, y más allá del rol de proveedor económico (Iniciativa Spotlight y UNFPA, 2021).

Sobre esto, se considera importante hacer mención de aquellos aprendizajes específicos señalados durante el uso de la licencia por paternidad, teniendo en cuenta que otras tareas o actividades pueden no haber sido recordadas.

Tabla 3 - Tareas cotidianas realizadas por los padres durante la licencia por paternidad

- Cambio de pañales.
- Baño.
- Higiene adecuada de los ambientes.
- Preparar la leche en fórmula: medida y temperatura.
- Dar el biberón.
- Sacar el “chancho” (eructo).
- Masajes en los pies y rodillas.
- Forma de sostener/cargar.
- Hacer dormir y colocarlos en la cuna sin que se despierten.
- Prevenir el “mal de ojo”.
- Observar que se encuentran respirando.
- Tomar la temperatura.
- Información sobre medicinas: nombres y usos.
- Prevención de enfermedades físicas.
- Comprar aretes de bebé.
- Formar el pezón de la madre para la lactancia.
- Consecuencias en la salud de la madre por la lactancia: mastitis.

Por otro lado, considerando que estos aprendizajes se dieron con la ayuda de las madres; se puede decir que se refuerza el hecho de que las mujeres cumplen un rol asociado a lo doméstico, y se denota el carácter relacional de género, donde tanto hombres como mujeres se comprometen con las posiciones de género aprendidas (Connell, 1995). Ahora bien, este análisis es con miras a comprender esas dinámicas, sin embargo, esto no se quita la responsabilidad del padre en tomar consciencia de la importancia de su involucramiento activo en el cuidado.

Por lo expuesto en este acápite, y recordando que una de las formas que los padres participantes definen que es ser papá es un “proceso de aprendizaje consciente”, se observa que, especialmente en este momento, se ve a un **papá aprendiz**, pues la misma experiencia de la licencia lo lleva a colocarse más cercano en el cuidado, lo que a su vez alimenta su intención por aprender sobre él y continuar con la realización de estas tareas en muchos casos.

“Creo que eso hace que mi vínculo con ella sea más fuerte. Prácticamente en todo, hasta ahorita la baño, la cambio. Los fines de semana la baño, eso ya es una costumbre, lo hago yo”. (Papá 3)

Se observa en esta posición del **papá aprendiz** y en las tareas que aprendieron a realizar, ya sea desde una posición de ayuda o de involucramiento, un potencial en la licencia como política pública para avanzar hacia la corresponsabilidad (Promundo, 2017).

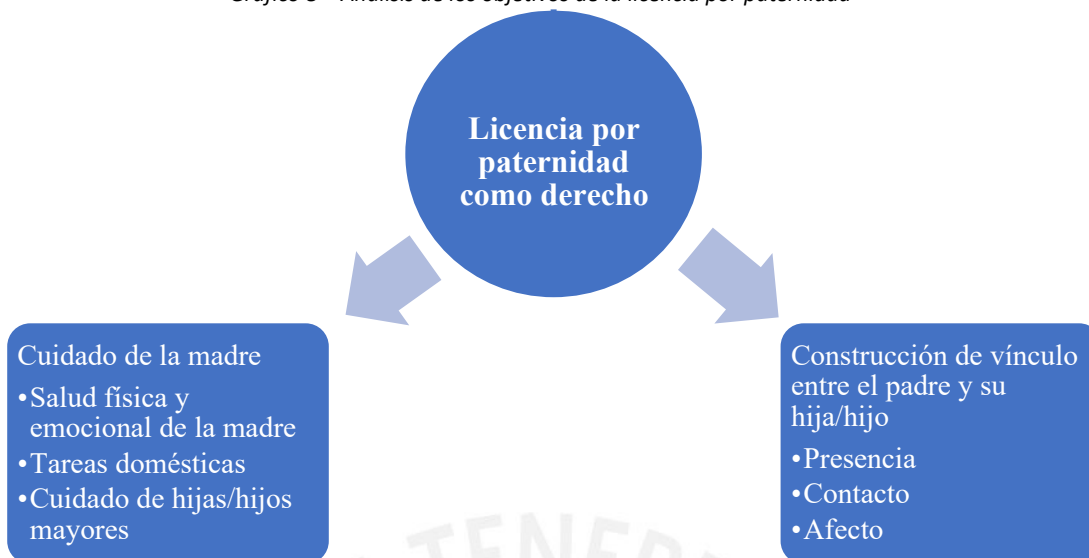
4.3 Reflexiones críticas y propuestas sobre la licencia por paternidad como política pública

En esta sección se presentan las percepciones que los padres participantes de la investigación tienen sobre la licencia por paternidad de cuatro días a partir de haberla usado. De este modo, se exploran sus valoraciones sobre la utilidad y el sentido de la licencia, su duración y las condiciones que favorecen o dificultan su uso; además, se recogen propuestas de los padres orientadas a fortalecer su implementación.

4.3.1 Objetivo y alcances de la licencia desde la mirada de los padres

Desde la mirada y experiencia de los padres participantes en el uso de la licencia por paternidad, destacan que esta es **útil** y **necesaria**. Además, plantean que tiene dos objetivos principales: el **cuidado de la madre** y la **construcción del vínculo de ellos con sus hijas o hijos**. Esto, en principio y de manera general, se alinea al objeto de la Ley de licencia por paternidad (de duración de cuatro días), pues su objeto refiere: “promover y fortalecer el desarrollo de la familia”; asimismo, su reglamento indica que esto se realiza mediante la atención a las necesidades de la familia propias de ese proceso por parte de los padres (Congreso de la República del Perú, 2009, 2010). Sin embargo, se verá que los procesos que emergen en ese breve periodo van más allá de ello y tienen un potencial aun por desarrollar. El siguiente gráfico, representa los objetivos de la licencia según la mirada de los padres:

Gráfico 8 – Análisis de los objetivos de la licencia por paternidad



Fuente: elaboración propia

Los padres enfatizan el reconocimiento de un objetivo orientado al **cuidado de la madre**; como se ha visto en el gráfico anterior, este se enfoca en la **recuperación de su salud física**, además de brindarle un espacio y apoyo **emocional** para recuperarse, pues consideran que el parto y el cuidado de la recién nacida o nacido son momentos de fatiga y estrés para sus parejas, especialmente cuando no se tiene familia cercana.

“No tengo ese apoyo familiar, es donde más manos se necesita, hay que apoyar, estar ahí, eso permite”. (Papá 5)

“Creo que esos 4 días son para la mamá”. (Papá 4)

Asimismo, incluyen como parte del cuidado a la madre el asumir **las tareas domésticas** y el **cuidado de sus hijas e hijos mayores que las madres no pueden asumir por el parto**. Sobre esto último, si bien estas tareas de cuidado podrían ser un tercer eje del gráfico de esta sección, bajo la mirada de los padres, es parte del cuidado de la madre, ya que son tareas asociadas su rol como mujeres y alejadas de su rol como hombres y padres (Fuller, 2000). Por otro lado, si bien el asumir estas tareas se da desde un lugar de “ayuda” y menos vinculado a su ejercicio

cotidiano como padres, en la práctica podría resultar beneficioso para promover su involucramiento en el cuidado (Promundo, 2017).

Otro objetivo de la licencia por paternidad que los padres participantes identifican es la **construcción del vínculo padre-hija o hijo**, pues plantean que la **presencia**, el **contacto** y el **afecto** que se generan y experimentan en el nacimiento y en esos primeros días después del mismo son clave para este proceso, además de que les permite adaptarse a la llegada del nuevo miembro de la familia. Asimismo, ellos consideran que ese vínculo perdura a través del tiempo y que no se hubiera desarrollado de la misma forma si hubieran tenido que volver a sus trabajos fuera de casa inmediatamente.

“Crear un vínculo desde que el bebé nace, definitivamente yo creo que ese es uno de los objetivos... Es cuando te conectas con tu hijo. Si yo al día siguiente hubiera empezado a trabajar como si nada, lo más probable es que no me hubiera conectado del todo, creo que ese vínculo al recién nacer nomás tu hijo, creo que de alguna manera ayuda a que ese vínculo perdure muchos más años. Creo que eso es lo importante, ayuda a desarrollar el vínculo”. (Papá 3)

“Ser participe en ese momento, ser participe del nacimiento del bebé, se nos da la oportunidad y estar ahí compartir, tanto el padre y la madre”. (Papá 5)

“Desde el momento que lo cargas, lo bañas, te preocupas si durmió. Empiezan una serie de sentimientos que nunca antes, en mi caso, como era papá por primera vez, había sentido y compartes la alegría de que es tu hijo”. (Papá 3)

En la línea de los resultados vistos hasta el momento, se plantea que estos días son importantes, pues abren un espacio para la vivencia emocional inmerso en la construcción de ese vínculo, teniendo en cuenta que los primeros días después del nacimiento son cuando los padres expresan **sentir como real que son padres**. Lo anterior refuerza lo ya mencionado: la licencia

permite que los padres estén presentes en esos momentos clave, por lo que tiene un alto valor como política pública en el nivel de un microsistema familiar (Castellá, 2008) y es una oportunidad para que las funciones de los padres se extiendan a los procesos de nacimiento y cuidado (Aguayo y Kimelman, 2012).

Además, los padres participantes identifican que, como consecuencia de estas vivencias, se genera o fortalece la conciencia sobre la necesidad de tener una posición de mayor involucramiento en el cuidado.

“Uno aprende eso, que como padre uno tiene que esforzar mucho... Creo que ese tiempo hace como concientizarte y tomar en cuenta que ser padre es muy bueno y con mucha carga y responsabilidad”. (Papá 2)

Así, desde la mirada de política pública, podría considerarse un objetivo clave (Barboza, 2018); pues como se ha mencionado en los aprendizajes identificados por los padres, se reconoce el valor y la responsabilidad del cuidado, así como el valor del rol de la madre en este.

Asimismo, los padres participantes identifican que la licencia por el nacimiento de una hija o hijo, es un derecho tanto de la madre como de padre, el cual les permite puedan asumir las responsabilidades mencionadas e iniciar el vínculo con sus hijas o hijos.

“Yo creo que es independientemente del género, creo que a estas alturas. La mujer o el hombre creo que tenemos ese derecho de esa paternidad, a esos días por paternidad”.

(Papá 3)

En esta línea, se observa cómo la licencia por paternidad es una de las diferentes medidas que los Estados necesitan fortalecer para promover el ejercicio del derecho al cuidado (CIM, 2022; Corte IDH, OC-31/25, 2025).

Cabe señalar que es a partir de la propia experiencia y palabras de los padres que se identifican estos alcances que tiene la licencia por paternidad de cuatro días, así como el potencial como

política pública si se fortalece. En ese sentido, la licencia por paternidad puede ir más allá de ser un periodo específico para que los padres “ayuden” o ser concebida como una licencia de “nacimiento” (Molero, 2019), y más bien, posicionarse como una herramienta que aporta al ejercicio del derecho al cuidado y de otros derechos humanos, y que puede ampliar sus objetivos con miras a alcanzar una distribución del trabajo doméstico no remunerado, el involucramiento y la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado y el trabajo doméstico, avanzando hacia la conciliación entre la vida familiar y laboral y la igualdad en el ejercicio de derechos entre varones y mujeres; lo cual es un compromiso del Estado peruano en diferentes acuerdos internacionales vinculantes y no vinculantes, así como en sus propios marcos de políticas públicas. (OIT, 1989; Naciones Unidas, 1989; Naciones Unidas, 1994; Naciones Unidas, 1995; CEPAL, 2013; Corte IDH, OC-31/25, 2025)

Un aspecto importante a añadir al análisis del objeto o naturaleza de la Ley que otorga la licencia por paternidad es que se puede acceder a esta cuando hay una relación de cónyuge o conviviente, lo cual deja un vacío para los padres que no cohabitan con la madre (Molero, 2019). Además, la licencia solo se concede a trabajadores formales, dejando a la mayoría de hombres sin la posibilidad de acceder a este beneficio y derecho laboral, pues el 69.1% de hombres tiene un empleo informal en el Perú; situación que se agrava cuando se tiene un nivel de educación alcanzado hasta de primaria y secundaria, así como si se reside en zonas rurales (INEI, 2025b), lo que plantea el reto de diseñar mecanismos que permitan que, a nivel nacional, pueda ejercerse el derecho a cuidar y a ser cuidado (Equimundo, 2023).

4.3.2 Tiempo de la licencia por paternidad

En el momento en que se realizó el trabajo de campo, la licencia por paternidad vigente en el Perú tenía una duración de cuatro días. Sobre esa licencia, los padres participantes brindaron opiniones al respecto y propuestas sobre cuánto sería un periodo adecuado.

Gráfico 9 – Análisis de la duración de la licencia por paternidad

Licencia por paternidad de 4 días	Ampliación de días de licencia
<ul style="list-style-type: none"> • Es útil y necesaria, pero insuficiente. • No permite alcanzar los objetivos que los padres consideran: cuidado de la madre y construcción del vínculo con hija/hijo. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 días se considera el punto medio. • Más de 15 días interferiría con su trabajo.

Fuente: elaboración propia

Si bien los padres participantes expresaron que la licencia por paternidad fue útil y necesaria, a la vez consideran que su duración fue insuficiente para cubrir los objetivos que ellos identificaron: el cuidado de la madre (incluye trabajo doméstico y de hijas e hijos mayores), y el cuidado y construcción del vínculo con la recién nacida o nacido; ya que estos procesos se ven interrumpidos al tener que retornar al trabajo en pocos días. Además, en el marco de la comprensión de los mismos padres de que esta licencia es un derecho, expresan que es necesario que se amplíe.

“Sí ayuda (a construir el vínculo con el hijo), pero no es suficiente, porque son 4 días, y los otros días que transcurren estamos todo el día en el trabajo”. (Papá 5)

“Sentí que el tiempo era corto, un poco la limitación de no estar en casa con mi hijo y esposa”. (Papá 2).

“Si me ayudó bastante esa la licencia, es más, reclamo, por qué 4 días, debería ser un poco más, depende también del trabajo”. (Papá 4)

Con base en estas miradas de los padres, se observa una limitación y una contradicción en el objeto de la Ley que otorga la licencia por paternidad, así como en su articulación con las normativas y políticas públicas peruanas aprobadas antes de la existencia de esta licencia; como la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, la cual busca garantizar la

igualdad de derechos entre hombres y mujeres, contemplando que, para ello, es necesario equilibrar las responsabilidades familiares y laborales como un deber del Estado (Congreso de la República del Perú, 2007).

Adicionalmente, se exploró con los padres participantes por qué la licencia por paternidad se había mantenido en cuatro días hasta ese momento. Entre las razones, señalan que el Estado no visibiliza que es poco tiempo, así como que existen tensiones con el sector empresarial, pues este podría percibir la ampliación como una pérdida económica e incremento de costos.

“De repente el Estado se dé cuenta que esos 4 días son muy cortos”. (Papá 1)

“Creo que más es un tema de política entre el Estado y las entidades privadas, hay un tiempo que se podría tomar como que se está perdiendo, del lado de los empresarios, de las empresas, entonces hay una negociación ahí que es un tira y afloje”. (Papá 2)

Se observa entonces que, aunque el Estado peruano tiene compromisos internacionales y políticas públicas que apuestan por cuestionar los roles y estereotipos de género para avanzar hacia una sociedad con igualdad, los instrumentos que aterrizan sus propuestas, como la licencia por paternidad, no son coherentes con ello. Más bien, reproducen roles y estereotipos de género, pues la corta duración de la licencia por paternidad y la amplia diferencia con la licencia por maternidad significa seguir colocando a los padres como “ayuda” y a las madres como principales responsables del cuidado, lo que sostiene las desigualdades estructurales y genera barreras para el involucramiento de los padres en el cuidado y la promoción de la corresponsabilidad familiar (Carbajal, 2018; Zevallos, 2021).

Los padres expresaron algunas propuestas sobre un periodo ideal de la licencia por paternidad, que van desde una semana hasta un mes. Finalmente, llegaron a un consenso de que 15 días es la cantidad adecuada, algunos padres indican que lo ven como un mínimo, otros como máximo y otros como el tiempo ideal.

“De repente el Estado se dé cuenta que esos 4 días son muy cortos, más que nada para que los padres puedan apoyar a las mamás y al recién nacido, darles más, 10 o de repente 15 días, hasta 15 días máximo”. (Papá 1)

Sobre lo anterior, cabe señalar que, de acuerdo con El estado de la paternidad: América Latina y el Caribe (Promundo, 2017), cuando la licencia por paternidad se da desde el nacimiento y dura al menos dos semanas, se incrementan las probabilidades de que los padres se involucren en el cuidado, lo que trae beneficios integrales a la familia y aporta a la igualdad de género.

También, cuando los padres participantes hablan de la ampliación de la licencia, existe un mayor énfasis en plantear una cantidad de días en función a las necesidades de salud de las madres o de las tareas de cuidado y domésticas que ellas no pueden asumir en el posparto; especialmente si se dio una cesárea o cuando no hay personas cercanas que ayuden a la madre. Además, plantean que acompañar más tiempo a sus parejas disminuiría la preocupación al momento de volver a su trabajo. Sobre esto último, se observa que esta mirada de los padres coincide con los trabajos de investigación que identifican que la presencia de los padres en el nacimiento y posparto genera bienestar psicológico en las madres (Reaño, 2018).

“El apoyo a la mamá en todo sentido, una señora que ha sido cesareada, esos 4 días queda chiquito, no puede estar en la cocina, agarrar agua fría, por bañar al bebé tienes que agacharte, agarrarlo y sus heridas se puede dañar”. (Papá 1).

“Aligerando la carga de la madre, en la casa, la limpieza, la cocina, ayudarle a preparar la leche para el bebé, el baño, ir a comprar los pañales. Quitarle más que todo la carga que ella tiene aparte de ser madre, más que todo eso, cuidarla... La madre también necesita un espacio para ir a hacer sus cosas, desestresarse, también me imagino que necesita una especie de apoyo moral, afectivo... tener a su pareja al lado más tiempo, hace que ya se ponga más contenta, más alegre, más segura”. (Papá 2)

En cuanto al cuidado de la recién nacida o nacido, los padres participantes expresan que esos 15 días contribuirían a que puedan realizar las actividades de cuidado necesarias, y especialmente hacen énfasis en que ayudaría a que se sitúen en una posición más involucrada, pues, a partir del uso de los cuatro días de licencia, se vieron a ellos mismos como capaces de cuidar a una recién nacida o nacido. Asimismo, reconociendo que no tienen ese nivel de involucramiento en el cotidiano, indican que la licencia promovió su motivación por asumir mayor responsabilidad en el cuidado. Además, expresan que la ampliación de la licencia también permitiría fortalecer la construcción del vínculo padre-hija o hijo y la generación de confianza, no solo con la recién nacida o nacido, sino también con las hijas o hijos mayores.

“Mira, tenemos hombres que no nos involucramos. Y deberíamos involucrarnos también en los temas”. (Papá 4)

“Sí, un poco, porque como lo hice en ese momento, sentí que sí se puede hacer, que se pueden hacer las cosas, se puede prescindir de la ayuda de mi suegra que siempre ha estado ahí, y que es bueno que se estrecha el vínculo con mi hijo, porque creo que a partir de esa fecha el también ya me dice “ya que mi papá me bañe”, me dice a veces, “que mi papá me bañe”. (Papá 2)

Nuevamente la ampliación de la licencia se ve como necesaria y beneficiosa para fortalecer los vínculos paterno-filiales, su participación más involucrada y corresponsable y la transformación de estereotipos y roles de género desde la práctica (OIT, 2014; Reaño, 2018; Promundo, 2017)

Asimismo, los padres indican que 15 días de licencia les facilitaría realizar trámites propios del nacimiento y asistir a los primeros controles médicos de la nueva hija o hijo. Esto implicaría la extensión de las funciones del cuidado y una participación más integral en la crianza (Aguayo y Kimelman, 2012; Iniciativa Spotlight y UNFPA, 2021).

“Tienes que tener la oportunidad de hacer los trámites que hemos visto, que a veces son un poco complicados, tienes que hacer los fines de semana; y por lo menos para que te ayude hacer el primer control del bebe, que se hace normalmente a la semana, considero que dos semanas sería más apropiado”. (Papá 5)

Ahora bien, al abrir el diálogo sobre ampliar la licencia por paternidad a 15 días, retorna la búsqueda de “punto medio”, es decir, que este periodo de licencia permita cumplir los objetivos que ellos han identificado como necesarios, pero que a la vez no afecte o perjudique su rol en el trabajo ni como proveedores económicos.

“15 días es una ayuda para cualquier tema, lo laboral y la casa... Si con remunerables, no hay ningún problema”. (Papá 5)

“Creo que en 15 días le das el soporte a tu esposa y puedes dejar todo en orden y regresar esos 15 días del mes que faltan, para ponerte a leer todos los correos, o ver todo lo pendiente que tienes, en 15 días es más fácil que hacerlo en 30”. (Papá 3).

Esto da cuenta de que, a pesar de las experiencias vividas durante el periodo de la licencia a nivel de involucramiento en los cuidados, aún persisten los roles masculinos rígidos, como el de ser proveedores económicos (Heilman, B., Barker, G. y Harrison, A., 2017); esto se puede interpretar como una tensión y convivencia de diferentes posicionamientos como padres, ya sea con un mayor involucramiento o desde prácticas más tradicionales (Olvera, 2020).

Por otro lado, ante la posibilidad de una licencia pagada de más de 30 días o similar a la de las madres, se pone en relieve el peso del valor que los padres le dan al rol de proveedor económico, ya que los padres participantes observan esas propuestas como radicales, pues expresan que se podrían presentar dificultades a nivel laboral, como acumulación de trabajo, pérdida de comisiones (cuando es el caso) o gastos para la empresa. Incluso, planteando supuestos en donde se subvencionaría el promedio de comisiones y se consideraría un reemplazo para evitar

la acumulación de trabajo, algunos de los padres se muestran incrédulos de que sea factible y preocupados ante la posibilidad de no ser indispensables en el trabajo.

“Yo soy comisionista, a mí no me convendría estar más días fuera por el tema de mi trabajo, porque está bien, tengo mi responsabilidad en casa, pero también tengo responsabilidad con mi trabajo, porque de mi trabajo va a salir para poder solventar los gastos de mi familia, a mí me encantaría estar un mes, pero lamentablemente no podría”.
(Papá 4)

“En el trabajo, pensaría, asu... todo lo que se me viene después de 30 días, se acumula el trabajo”. (Papá 3)

“Si mi jefe me dice esto, me preocuparía. Cuando el jefe te llama te llama, te llama, es porque si (como reconocido, importante). Pero cuando el jefe te deja de llamar, es porque ya pues, le dejaste de importar”. (Papá 4)

Esto refleja que la configuración de lo que significa ser hombre aún mantiene un valor en lo público, donde puede tener el reconocimiento de otros hombres y adquirir bienes económicos; dinámica que sostiene la relación jerarquizada y de dominación masculina (Fuller, 1997; Bourdieu, 2000). Además, desde una lectura interseccional, estas reacciones muestran cómo el mandato masculino de ser proveedor se articula con las lógicas capitalistas, que priorizan la productividad laboral por encima del derecho al cuidado (Federici, 2010, 2017).

Otra de las dificultades que afecta al punto medio que los padres consideran debe mantenerse en cuanto a los días de licencia tiene que ver con el aspecto emocional. Por ejemplo, uno de los padres comenta que, cuando la licencia por paternidad culmina, se da un proceso de desapego emocional hacia su hija, a fin de que pueda retornar a sus labores cotidianas en el ámbito laboral; por ello, uno de los padres hace mención de que la posibilidad de más de 15 días de licencia por paternidad dificultaría ese desapego emocional, pues se fortalecería el vínculo entre

él y su hija, lo que podría traer como consecuencia acercarse al ámbito del cuidado en el hogar y alejarse del ámbito laboral.

“De hecho hay una sensación de desapego, o sea hay un momento que tienes que decir “tengo que seguir trabajando, menos mal que mi esposa esta con mi hija”, creo que eso también es otra seguridad, esa tranquilidad que algunos tenemos... imagínate, 4 meses, probablemente pido la renuncia y me quedo acá, no sé”. (Papá 3).

Estos relatos muestran nuevamente cómo el ejercicio de la paternidad se ve configurado por mandatos de género, colocándose en una “caja” que exige ser fuerte, física y emocionalmente, aparentar dureza, reprimir emociones vulnerables y distanciarse emocionalmente (Fuller, 2000; Heilman, B., Barker, G. y Harrison, A., 2017). Esto limita y pone barreras al involucramiento de los padres en los cuidados, aunque de manera simultánea exista una intención de cambio para vincularse más afectivamente con sus hijas e hijos (Fuller, 1997).

Por otro lado, al comparar la licencia por maternidad de 98 días, los padres reconocen que el hecho de que las madres vivencien esa licencia de más días les permite ampliar su experiencia con la nueva hija o hijo, lo cual consideran que es justificado por identificar que las madres son claves en el cuidado, tanto por aspectos como la lactancia como por la percepción de que tienen más capacidades para el cuidado.

“La madre es fundamental en la crianza del hijo por el tema de que la leche materna es el alimento, y no solo es el alimento, sino se transmiten emociones por medio de la lactancia. La madre sí o sí tiene que irse todo ese tiempo. El padre es un poco más, en esa etapa, se podría decir es un poco más prescindible, sin llegar a, yo he visto a fin de que no se afecte el lado de las empresas han ido cediendo poco a poco”. (Papá 2)

Es decir, este contexto y la amplia diferencia entre las licencias de maternidad y paternidad refuerza una posición prescindible o menos involucrada por parte de los padres y la naturalización de las madres en el cuidado (Plataforma de Paternidades Perú, 2016).

Adicionalmente, aunque la licencia por paternidad vigente se ha ampliado a diez días, aun es inferior a la expectativa que los padres de este estudio consideran necesaria. Además, se observa que, si bien el periodo de licencia se puede ampliar hasta 30 días, se tiene que presentar condiciones específicas de salud de la madre o de la o el recién nacido, o incluso el padre puede usar la licencia de la madre si esta fallece durante el uso de su propia licencia. Esto refleja que se continúa colocando a los padres en un rol de “ayuda” en el cuidado y considerando que pueden tener un rol más activo cuando la madre “no puede” asumir tareas de cuidado; es decir, no por considerar que es necesario y responsabilidad de los padres involucrarse en el cuidado; y, como se comentó, esto reproduce y perpetúa los roles y estereotipos de género (Carbajal, 2018).

Se hace mención sobre el tema de ampliación de los días de licencia, que existen propuestas de 30 días, señalando que ese periodo contribuiría a que los padres se involucren más en el cuidado, promuevan la corresponsabilidad y favorezcan la conciliación entre la vida familiar y laboral de hombres y mujeres (Barboza, 2018); y la Ley Modelo Interamericana de Cuidados plantea un mínimo de 15 días y hasta 45 días (CIM, 2022). Asimismo, estas propuestas hablan del carácter irrenunciable que deberían tener la licencia por paternidad para garantizar que los padres accedan a ese derecho.

Finalmente, cabe mencionar que, a pesar de que varios países de la región han ampliado la licencia por paternidad, esta sigue teniendo una corta duración (2 a 15 días) y aún existe una amplia diferencia con la licencia por maternidad (EuroPorage, 2025). Esto refleja que, estructural y culturalmente, en el macrosistema, el sistema sexo-género continúa operando en

las políticas públicas y estas en la vida cotidiana de las personas y familias (microsistema); asimismo, estas políticas se articulan con las lógicas del capitalismo, que priorizan lo productivo sobre el derecho al cuidado (Castellá, 2008; Federici, 2010, 2017).

4.3.3 Facilitadores, dificultades y propuestas en el uso de la licencia por paternidad

Durante los días de licencia por paternidad, los padres expresan haber recibido apoyo, así como haber tenido dificultades. Estos elementos permiten comprender no solo las dinámicas que se desarrollan en los primeros días después del nacimiento, sino también los aspectos que intervienen en el desarrollo, la eficacia y la efectividad de la licencia como política pública.

Gráfico 10 – Facilitadores, dificultades y propuestas sobre la licencia por paternidad

Facilitadores	Dificultades	Propuestas
<ul style="list-style-type: none"> • Información sobre el cuidado de la recién nacida o nacido. • Ayuda en tareas de cuidado. • Apoyo provenía principalmente de mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gas • Cor lice pre • Inte dur lice • Acu 	<ul style="list-style-type: none"> • Bonos económicos, entrega de implementos (pañales). • Capacitación sobre cuidado de recién nacida o nacido, de la madre, preparación para el parto. • Capacitación para promover que los padres se involucren más en el cuidado. • Organización del trabajo. • Trabajo remoto. • Reconocimiento de su experiencia por la empresa.

Fuente: elaboración propia *Facilitadores en el uso de la licencia por paternidad*

En relación con los **facilitadores**, estos provienen principalmente de la familia o personas cercanas que les brindaron información o les ayudaron en el cuidado durante o después de la licencia por paternidad, especialmente en los casos en que el padre y la madre viven solos en

la ciudad. Así, a partir de sus relatos, se observa que las principales fuentes de apoyo para el cuidado provienen de mujeres de la familia, ya sea la madre, suegra, pareja, hermanas u otras. Este apoyo puede ser en mayor medida, reduciendo la carga del padre; o bien la madre y el padre pueden preferir limitar la ayuda externa, pues existe un deseo de asumir la responsabilidad como pareja.

“Mi tía, mi suegra, nos vienen a visitar a veces y nos dicen “está flaquito” o “está gordito”, “dale esto, otro”. Siempre te consideran que darle o que no, o a veces si tiene algo con la barriguita, me dicen que dar, yerbitas, medicamentos no”. (Papá 1)

“Lo primero, le pregunto a mi madre, mi esposa le pregunta a su madre, mi hermana, mis dos hermanas son madres, entonces, ellas me dan unos tips, me comentan sus experiencias, uno va aprendiendo (...). Mi suegra siempre está ayudando a mi esposa entonces ya no hago mucho esfuerzo, los apoyo un poco, un poquito más relajado”. (Papá 2).

A raíz de estas experiencias, se observa cómo la llegada de un nuevo miembro de la familia genera una respuesta comunitaria de las familias cercanas a la madre o el padre. Asimismo, se refleja una vez más que las tareas de cuidado y domésticas se asocian a las mujeres, pues se considera que tienen más conocimiento y capacidades, incluso cuando los padres ya tienen hijas o hijos mayores (Plataforma de Paternidades Perú, 2016).

Dificultades en el uso de la licencia por paternidad

En cuanto a las **dificultades** durante el uso de la licencia por paternidad, los padres participantes identifican los aspectos económicos, pues la llegada de una nueva hija o hijo implica gastos adicionales en la familia. No obstante, este factor no es visto como algo que escape de su capacidad de gasto o sea una dificultad que no puedan manejar.

“Claro, siempre hay gastos, porque todo es nuevo para el bebé, pero uno trabaja para eso, no es que sea algo que nos sobrepase, solo hay que ajustarse un poco”. (Papá 4)

Este énfasis sobre el poder hacerse cargo se relaciona con visibilizar que cumplen con la función proveedora como padres y hombres, especialmente ante sus pares (Olavarría, 2001).

Además, como se ha mencionado, el inminente término de la licencia por paternidad, que es percibida como insuficiente, coloca a los padres en un estado de preocupación por sus parejas, hijas e hijos, especialmente en el caso de un padre cuya pareja estuvo internada tres días. “Llegaba viernes y al siguiente lunes ya trabajar, como que uno se preocupa en prepararse para regresar al trabajo”. (Papá 2)

Esto se puede considerar como un efecto contraproducente con respecto al objeto de la Ley que otorga la licencia por paternidad orientado a fortalecer a la familia (Congreso de la República del Perú, 2009); asimismo, reflejaría el sentido de licencia de “nacimiento” que plantea Molero (2019).

Otra dificultad señalada es la interferencia del trabajo durante los días de licencia, especialmente en los casos donde los padres realizan trabajos especializados o ganan comisiones; por lo que algunos padres debieron resolver pendientes en esos días. Cabe mencionar que, si bien son dificultades que se presentaron, las consideraron manejables y que no generaron un gran impacto en el ejercicio de su licencia. Esto se relaciona con los mandatos sociales vinculados a cumplir con el rol proveedor cumplen un rol al momento de priorizar el trabajo (Heilman, B., Barker, G. y Harrison, A., 2017).

“Teníamos que contestar sí o sí porque somos comisionistas y no puedo dejar pasar una comisión, puede ser un cliente importante, no me hacía paltas. Cuando tú te organizas, nada se te complica, ni en los horarios (...). Si había clientes que llamaban, yo tenía mi

celular acá y mi audífono, estaba limpiando estaba ayudándola, le contestaba con el audífono, es organizar.” (Papá 4).

Finalmente, los padres mencionaron que se les acumuló el trabajo al retornar, pues, aunque antes de tomar la licencia intentaron organizar sus pendientes, no todos fueron asumidos por sus compañeros. Esto se relaciona con la preocupación de la acumulación de carga de trabajo en caso de que la licencia durara más días, como se vio en la sección anterior.

“Lo único es que se juntó el trabajo, las cosas que no hacen mis compañeros directamente”. (Papá 1)

En síntesis, los relatos muestran que la experiencia de los padres durante los días de licencia por paternidad se vio facilitada por el apoyo familiar y comunitario, y a la vez afectada o limitada por la corta duración de la licencia, las interrupciones laborales y la acumulación de trabajo. Es necesario que estos factores se consideren en el análisis y diseño de políticas que busquen no solo ampliar el tiempo de la licencia, sino también garantizar las condiciones para favorecer un mayor involucramiento de los padres en el cuidado.

Propuestas para el uso de la licencia por paternidad

Ahora bien, a partir de la identificación de los aspectos que facilitaron o dificultaron el uso de la licencia por paternidad, los padres también **plantearon propuestas que podrían contribuir a que este beneficio laboral se use de manera más eficaz y eficiente en el futuro**, principalmente por parte de su centro laboral y considerando el involucramiento de otros padres.

Sobre esto, mencionan que el centro laboral podría brindar **condiciones económicas o recursos** que ayuden a afrontar la llegada de la recién nacida o nacido, como entregar un bono de dinero, paquetes de pañales u otros elementos que sean de ayuda en los primeros días después del

nacimiento. Y aunque los padres señalaron que pueden proveer económicamente los gastos que una recién nacida o nacido acarrea, después de tener momentos de diálogo con sus pares sobre este tema, su opinión cambió; lo que podría denotar que un espacio de diálogo sobre el tema permite que reconozcan la necesidad de apoyo a pesar de los mandatos de género.

“Mira lo económico toda la vida en un recién nacido, porque tú no sabes cómo viene, de repente viene con algo malito. Y dices ‘pucha madre, uno está ajustado’”. (Papá 4)

Otro elemento mencionado se relaciona con su **rol como padres y cuidadores**, pues los participantes proponen que se les brinde **espacios de capacitación** previo al uso de la licencia por paternidad, a fin de aprender sobre el cuidado de la recién nacida o nacido y de la madre, haciendo énfasis en los padres primerizos. Una de las formas que proponen para que estos espacios se desarrollen es invitar a que ellos u otros hombres que ya son padres estén presentes en los talleres, charlas o reuniones, para compartir sus experiencias con los futuros padres.

“De repente algunas charlas, para todo lo que le viene, sobre todo a los primerizos... antes de esos 4 día, una pequeña introducción (...). Se puede hacer participar a los que ya somos padres, contar experiencias. (Papá 3)

“En el mes, por ejemplo, estos hombres van a ser papás, entonces a principio de mes hay que hacer una reunión con todos estos padres, hacer una capacitación, ¡de verdad ah!”. (Papá 4)

Esta propuesta es muy valiosa, en la medida en que las experiencias de los padres se transformarían en recursos movilizados y sus conocimientos adquirirían un valor importante para acompañar y fortalecer la vivencia de la llegada de una nueva hija o hijo; este tipo de iniciativa se relaciona con las propuestas de la RPMASC sobre cómo emprender procesos de cambio para promover las paternidades corresponsables (Rodríguez, 2018).

Los temas que consideran necesarios abordar en esta propuesta de espacios de capacitación son los vinculados a la **preparación para el parto**, como los productos que debe tener la pañalera o maleta para el parto (pañal, la primera ropa del bebé, la lata de leche de fórmula, el biberón, entre otros); la **información** sobre las ventajas y desventajas de la atención en clínicas u hospitales para el parto, los procedimientos y riesgos del parto; y también sobre los cuidados que necesita una recién nacida o nacido, como el baño, la salud y las tareas cotidianas que se describieron en los roles y tareas que asumieron en los días de licencia por paternidad. Este tipo de conocimiento ayudaría a promover una paternidad activa e involucrada en los procesos de gestación, nacimiento y cuidado diario (Iniciativa Spotlight y UNFPA, 2021).

“Más que todo temas relacionados al riesgo en el parto, el antes y el después, para que uno pueda estar preparado, o temas si conviene invertir en una clínica o no, dar los pros y contras, pasa que en el seguro es gratis”. (Papá 2)

“Cómo bañarlos, que es lo más del día a día. Los cuidados que se debe tener con ellos, cuando le sale una manchita rojita, de repente es sarpullido o picadura de araña, uno no sabe y te asustas y no sabes qué hacer en el momento”. (Papá 1)

Algo relevante que los padres también proponen abordar en estos espacios de capacitación es la **importancia de que ellos se involucren y asuman responsabilidades de manera más activa en el cuidado**. Señalan que este tema puede generar conciencia en los padres sobre asumir un rol más activo, afectivo y cercano.

“Que participen del proceso de ser papá, que participen y se involucren, que ayuden a la esposa, que sean conscientes que es una labor de a dos, no solamente de la mamá”. (Papá 3)

“Tips o decidir cómo participar más, en mi caso no sabría cómo participar, ‘sería bueno que participen de esta forma, que lo carguen, que duerman con él’ cosa que uno que

desconoce, le puede ayudar, sí, puede ser, es correcto (...) les va concientizando un poco o les va dando más ideas, o a veces por escuchar te animas también, yo creo que no estaría demás unas charlas de ese tipo, motivacionales”. (Papá 2)

Este reconocimiento de necesidades de aprendizaje es clave, pues además de la ampliación de la licencia que identifican los padres y diferentes estudios, es importante implementar programas de sensibilización para transformar roles y estereotipos de género (Promundo, 2017).

Sobre una característica importante de estos espacios de capacitación, los padres participantes mencionan que se sentirían más cómodos y abiertos a compartir entre hombres, pues podrían resistirse a hablar por el temor a ser criticados si fuese un espacio mixto. Esto es visto por ellos como condiciones positivas para ejercer mejor su rol como padres, con más confianza y desde una posición más involucrada.

“Como que entre patas te sueltas, ya con la mujer no tanto, de repente el hombre puede estar hablando y la mujer lo critica y así no funciona”. (Papá 4)

Esta característica de intercambio entre padres, favorecería romper con las barreras culturales que pueden existir al dialogar sobre temas relacionados a lo privado y al ámbito doméstico, o que no se vinculan socialmente con los mandatos de género masculinos (Plataforma de Paternidades Perú, 2016).

Otro aspecto importante que podría facilitar el uso de la licencia por paternidad según los padres participantes, se relaciona con **mejorar la organización del trabajo** involucrando la intervención de las empresas o instituciones; ya que, como se vio anteriormente, esta organización se dio por iniciativa propia de los padres. De esta forma, consideran que se contribuiría a disminuir la preocupación por la carga laboral a su retorno y evitar interrupciones con llamadas o tareas que resolver durante la licencia. En este marco, también se plantea que

se brinden los permisos para asistir a las sesiones de psicoprofilaxis, pues como se ha visto, el horario laboral dificulta su presencia en esos espacios.

“Es que las cosas que veo, yo las hago directamente con proveedores o mi trabajo del día a día, pero hay algunas cosas que se podría hacer coordinando con los compañeros... para que no tenga esa recarga cuando vuelva”. (Papá 1)

Estos son aspectos importantes a considerar, ya que, como los padres han relatado en el caso de que deban resolver algún tema de trabajo durante la licencia, tienden a hacerlo sin identificarlo en sí como una interrupción; sin embargo, es una afectación a su derecho, por lo que una mejora para la implementación de la licencia debería orientarse a que las instituciones establezcan protocolos y monitoreen esa organización.

Ahora bien, al reflexionar sobre cómo las dificultades laborales o de productividad de una empresa se afrontan cuando las madres toman la licencia de 98 días, los padres identifican opciones para reducir o suplir esas situaciones. Por ejemplo, que otro miembro de la empresa asuma esas responsabilidades o que se trabaje desde casa para continuar cumpliendo con los indicadores. Y aunque les cuesta desvincularse de su rol de papá trabajador y proveedor, plantean formas de resolver en caso de que existiera la iniciativa de las instituciones privadas para ampliar la licencia por paternidad o dar otro tipo de condiciones para promover la corresponsabilidad, así como en futuras medidas alineadas a un sistema nacional de cuidados.

“Por ejemplo, cuando se iban los regionales de riesgos de vacaciones, le decíamos a la otra persona de la zona que tenía que ver esos casos, es una forma de manejarlo hasta que venga de licencia (...). O mándale a trabajar en su casa 60 días, pero trabaja, presenta los indicadores ¿podría ser?” (Papá 3)

Finalmente, señalan un elemento que no se relaciona directamente con el uso de la licencia, pero sí en cuanto a un reconocimiento simbólico de su centro laboral. Esta es una propuesta

para que se reconozca la vivencia de la llegada de una nueva hija o hijo y la propia experiencia de la paternidad.

“A mí me hubiera gustado que la empresa le diera un globito a mi hijito, eso te fideliza, esos detalles (...) para mí es un gesto grande, sé que tienen miles de cosas que hacer, pero si se tomaron 5 minutos para ese regalo, ¿es camiseta pues no?, uno dice ‘al acordarse de mi hijo, se acordaron también de mí’”. (Papá 4)

Con base en lo reflexionado, y buscando abordar una problemática y sus posibles soluciones desde una mirada integral y con participación ciudadana, referida a la licencia por paternidad, la promoción de paternidades activas y corresponsables y a la igualdad de género, resulta necesario plantear la generación e implementación de un Sistema Nacional de Cuidados, desde el enfoque de género, la perspectiva de la economía del cuidado y el involucramiento de la ciudadanía. De este modo, contribuiría a generar condiciones para equilibrar la distribución del trabajo no remunerado, que recae principalmente en las mujeres, y favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral (MIMP, 2019).

Vinculado a lo anterior, se ha visto que tanto la licencia de cuatro días analizada, como la vigente de diez días, han sido iniciativas generadas desde el Congreso que generan condiciones que reproducen roles y estereotipos de género que colocan a las madres como las principales responsables del cuidado y a los padres en una posición de ayuda. En ese sentido, se retoma lo que plantea el informe *State of the World's Fathers 2023* sobre la necesidad de una transformación estructural que reconozca el derecho a cuidar y ser cuidado (Equimundo, 2023). Por ello, el paradigma ecológico en la psicología comunitaria es un marco de análisis que permite comprender las interacciones e interdependencias entre los niveles del medio ecológico, y a su vez plantear propuestas integrales que consideren el impacto en los sistemas (Castellá, 2008); así, a través de los relatos de los padres, se observa cómo una política pública

(exosistema), generada en un contexto político-cultural peruano y latinoamericano machista (macrosistema), impacta en el ejercicio de su paternidad, no solo desde el uso de la licencia, sino también desde la interiorización de roles y estereotipos de género sobre lo que significa ser hombres. A su vez, esas prácticas y relaciones familiares y comunitarias (microsistema y mesosistema), reproducen y sostienen el sistema sexo-género. De ahí que las propuestas y demandas de los padres, comunidades o espacios ciudadanos tengan un valor importante para generar transiciones ecológicas hacia la igualdad, pues aportan desde su propia experiencia y miradas críticas sobre la licencia por paternidad, lo cual permitiría su mejora integral, lo que además expresa el ejercicio de poder desde la ciudadanía (Montero, 2004).

Capítulo 5: Conclusiones

A continuación, se presentan las conclusiones del estudio, que tienen como punto de partida las reflexiones de los padres participantes sobre el uso de la licencia por paternidad y el análisis y discusión generado a raíz de esas experiencias; considerando que, es necesario tener en cuenta que no se busca generalizar, pues existen otras condiciones, características y contextos que no fueron analizados, como el nivel socioeconómico, niveles de educación alcanzados, zonas o regiones de residencia, entre otros.

Paternidad: significados y ejercicio

- Las imágenes y significados que tienen los padres participantes de la investigación conviven y se nutren en su vivencia como hijos, como padres y de la interrelación con sus parejas, sus hijas e hijos; destacando el “papá héroe” y “papá trabajador”, lo que se asocia a roles de género tradicionales de la masculinidad. También, se observa el reconocimiento de la importancia de transitar a figuras que significan un mayor involucramiento en el cuidado, como el “papá afectivo” o “papá amigo”, para lo cual es necesaria la presencia, el contacto y la dedicación de tiempo por parte de los padres.

- Se observa que aquellas imágenes que valoran y asumen como padres se relacionan con el espacio público y con proveer, mientras que identifican que las madres tienen más capacidades para desarrollar las tareas de cuidado cotidianas y las tareas domésticas por su condición de “mujer”; es decir, se sostiene una división sexual del trabajo basada en las construcciones sociales de género.
- El reconocimiento de ser padres los posiciona en su rol de liderazgo en la familia, fortaleciendo su identidad como hombres relacionada a mandatos de género de una masculinidad hegemónica.
- En cuanto a las funciones de cuidado que realizan como padres, las integran en la función de ser proveedores, siendo la de proveer económicamente la función más valorada, colocada como prioridad y asociada a su identidad como hombres. Asimismo, valoran la función de proveer afecto, que es vista como un “plus”, y reconocen que deben fortalecer ese aspecto, especialmente quienes sienten que les cuesta o reprimen la expresión de sus emociones por mantener una figura que denote “fortaleza”. También se reconocen como proveedores de educación y socialización de sus hijas e hijos, lo que asocian con formar su legado como hombres para la sociedad.
- Los padres caracterizan el vínculo de la madre con las hijas o hijos, como “natural” por su condición biológica, lo que sostiene estereotipos y roles de género que resultan en una distribución inequitativa de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado, siendo las madres quienes asumen la mayor parte. En relación con esta mirada, se desarrolla el ejercicio de su paternidad.
- Los padres identifican que las tareas domésticas y de cuidado de las hijas e hijos son un “trabajo” demandante y que es realizado en mayor medida por sus parejas mujeres; sin embargo, aún no se visibiliza como un aporte a la economía familiar, sino como una

expresión del amor materno, es decir, no está reconocido por su aporte a nivel familiar, económico y social.

- Se observa que los padres pueden acercarse al cuidado y tareas domésticas desde una posición de “ayuda”, cuando se colocan en un rol secundario y tienen la opción de hacer o no hacer alguna tarea; o desde una posición de “involucramiento”, que implica un reconocimiento de la responsabilidad compartida con la madre. Se observa que estas posiciones pueden coexistir, y si bien en gran medida los padres se colocan en la posición de ayuda, existe una intención de transitar hacia un mayor involucramiento en el ejercicio de su paternidad, la cual nace de observar a sus padres (ya sea por acercarse o diferenciarse) y de la experiencia con sus hijas e hijos.
- Las decisiones sobre la distribución de las responsabilidades de los cuidados son consideradas como implícitas y derivan de la interiorización de roles y estereotipos de género sobre las imágenes tradicionales de feminidad y masculinidad, donde el padre tiene una mayor posición de poder para elegir cuáles tareas hacer y cuáles no. Esta posición también se sustenta en el rol proveedor que cumplen en la familia.
- Se identifica que en el ejercicio de la paternidad operan mecanismos de blindaje a través de la justificación y creación de falsos defectos, que evitan reconocer errores o carencias que sus padres y ellos mismos tienen con respecto al cuidado. Esto retrasa o impide el tránsito a posiciones más involucradas, fortalece la posición de ayuda en el cuidado y sostiene la distribución desigual de las tareas, donde las madres asumen la mayor responsabilidad.

Experiencias en el uso de la licencia por paternidad

- Los padres indican que sienten que “son padres” en el momento en el que nacen sus hijos, pues la presencia y contacto hacen real esta experiencia; la licencia por paternidad genera las condiciones para vivenciar esta experiencia.

- Los primeros días después del nacimiento se consideran un momento de construcción y fortalecimiento de vínculos, no solo con la hija o el hijo recién nacido, sino también con las hijas e hijos mayores y con parientes cercanos.
- La vivencia emocional en el nacimiento y los días de licencia es intensa, difícil de sostener y reprimida en algunos casos para mantener el control y postura “fuerte” como padres y hombres. Asimismo, consideran que necesitan desapegarse emocionalmente para volver a sus trabajos y así evitar experimentar emociones como el miedo o dolor por dejar a sus parejas en recuperación y a sus hijas o hijos recién nacidos.
- Las tareas que los padres realizan durante el periodo de la licencia por paternidad se ejercen desde una posición de ayuda en el cuidado de la o el recién nacido cuando realizan acciones secundarias, delegando la principal responsabilidad a las madres; por otro lado, se asocia una posición de involucramiento en el cuidado de la madre para la recuperación de su salud física y emocional, así como en las tareas con las que se sienten capaces de abordar en relación con la o el recién nacido.
- Las posiciones en el cuidado también pueden transitar o coexistir, pues el cuidado de las hijas y los hijos mayores o la realización de las tareas domésticas se ejercen inicialmente desde una posición de ayuda en reemplazo de la madre que en el cotidiano las asume y que por su condición de posparto no puede hacerlo, sin embargo, a su vez ese contexto los coloca en la responsabilidad de asumir esas tareas liderándolas.
- Durante el periodo de licencia por paternidad, ya sea desde una posición de ayuda o involucramiento, se abre una ventana para ejercer responsabilidades de cuidado de la recién nacida o nacido, hijas e hijos mayores y tareas domésticas de manera más cercana, así como se visibilizan y reconocen el valor de las responsabilidades de cuidados que las madres asumen.

- Los padres identifican que el mayor aprendizaje es “aprender a cuidar”, pues ya sea desde una posición de ayuda o involucramiento, desarrollaron tareas de cuidado y tareas domésticas que en el cotidiano no realizarían, lo que aumenta su disposición por aprender y buscar asumir más tareas del cuidado más allá del periodo de la licencia.
- Si bien se generan intenciones de mayor involucramiento en el cuidado a partir de la experiencia durante los días de licencia por paternidad, también se generan tensiones por la persistencia de mandatos de género tradicionales, como mantener su rol de proveedores económicos y no expresar emociones que consideran como “débiles”; lo que genera barreras para que exista una corresponsabilidad en los cuidados.

Experiencia viva en las políticas públicas

- Los padres identifican a la licencia por paternidad como útil y necesaria, y consideran que sus dos objetivos centrales son el cuidado de la madre -que incluye las tareas que ellas no pueden hacer por su condición de salud, como las tareas domésticas y el cuidado de las hijas e hijos mayores-, así como favorecer la construcción del vínculo con sus hijas o hijos recién nacidos a través de la presencia y la vivencia emocional. Sin embargo, desde la mirada de aportar al fortalecimiento de la licencia como política pública, se plantea que la responsabilidad de realizar las tareas domésticas y el cuidado de las hijas e hijos mayores, constituya un tercer eje con relación a los objetivos de esta licencia.
- Los padres que usaron la licencia por paternidad de cuatro días también indican que esta es muy corta para cubrir los objetivos que consideran deben alcanzarse en ese periodo, proponen que un tiempo adecuado sería quince días, lo cual coincide con propuestas internacionales que plantean esa cantidad de días como una medida mínima

para promover la corresponsabilidad en los cuidados y el ejercicio del derecho al cuidado.

- El periodo de licencia por paternidad que los padres consideran como adecuado (quince días), les permite mantener el equilibrio entre cumplir su rol de cuidado y su rol en sus trabajos fuera de casa; priorizando este último, pues incluso ante una propuesta de una licencia remunerada de mayor duración, esta es rechazada porque los aleja del rol proveedor y de reconocimiento en el ámbito público.
- A partir de lo reflexionado, se observa que, aunque la licencia por paternidad es necesaria y genera beneficios, su corta duración y la amplia diferencia con la licencia de maternidad constituyen un elemento que sostiene las desigualdades en el cuidado y de género, pues no reconoce a los padres como responsables de los cuidados a igual medida que las madres, sino que los ubica en una posición de ayuda. Esto es contradictorio con los compromisos internacionales y políticas públicas nacionales con respecto a ello.
- La experiencia de los padres ha mostrado el aporte positivo de la licencia por paternidad en el significado de su vivencia como padres, en las funciones que desempeñan y en el reconocimiento de la necesidad de un mayor involucramiento en el cuidado de su parte; además, evidenció que es necesario ir más allá de la ampliación de días para fortalecer los impactos de su implementación y del involucramiento de los padres, pues a pesar de reconocer esa necesidad, el camino hacia el cambio choca con sus propias creencias e identidad masculina vinculadas a ser proveedores económicos y valorados en el ámbito público.
- Los resultados de este estudio permiten observar la experiencia de los padres que usaron la licencia por paternidad como un recurso vivo, protagónico y potente para aportar al diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, especialmente aquellas que

buscan la igualdad de género; pues coloca en el centro el valor de las vivencias y emociones relacionadas con el uso de una política pública.

- La presente investigación nació y se nutrió de la experiencia activista de la RPMASC que, en su apuesta por el involucramiento de los hombres en la promoción de la igualdad de género, ha impulsado diferentes acciones para trabajar por las paternidades corresponsables. En ese contexto, el trabajo de incidencia pública y política para la ampliación de la licencia por paternidad es una acción política que fortalece su agencia ciudadana y genera reflexiones, experiencias y conocimientos para continuar con este trabajo activista por un mundo más igualitario.

Capítulo 6: Recomendaciones

Las recomendaciones surgen principalmente de las propuestas de los padres a partir de la experiencia del uso de la licencia por paternidad, así como del análisis realizado en el marco del estudio.

- Promover la ampliación de la licencia por paternidad a un mínimo de quince días, manteniendo su carácter irrenunciable, y fortalecer sus objetivos desde la mirada del cuidado como un derecho, orientados a reconocer la responsabilidad de los padres en el cuidado, la promoción de la corresponsabilidad familiar y social, la distribución equitativa del trabajo doméstico no remunerado y su aporte a la igualdad de género.
- Incorporar componentes en la Ley de la licencia por paternidad que incluyan espacios de sensibilización y capacitación sobre el cuidado a la madre, a la hija o hijo recién nacido, el involucramiento de los padres, el cuestionamiento de los roles y estereotipos de género, y la gestión emocional desde un enfoque de género e interseccional; esto, considerando los procesos de gestación, parto y posparto, y la participación de padres

en un rol de educadores de pares, así como incluir protocolos para su uso, la organización del trabajo y apoyos económicos según las necesidades de las familias.

- Fortalecer la articulación de la licencia por paternidad como una medida que promueve el derecho al cuidado, la igualdad de género y la conciliación entre la vida familiar y laboral; así como con la propuesta peruana e interamericana sobre el Sistema Nacional de Cuidados.
- Si bien la licencia por paternidad es un instrumento que tiene el potencial para contribuir a los procesos hacia la igualdad de género, es necesario que se le analice y fortalezca en un marco más complejo, considerando que es parte de un medio ecológico que interactúa con sistemas en el que conviven las prácticas cotidianas, con aspectos ideológicos, culturales y estructurales. Por lo tanto, su fortalecimiento debe reconocer esa complejidad y valorar la experiencia viva de su implementación.
- Profundizar en conocer la experiencia del uso de la licencia por paternidad vigente (diez días), considerando los casos en los que se amplió hasta treinta días acorde a las condiciones de la Ley. También incorporar otras características, condiciones y contextos, como la zona y región de residencia, niveles socioeconómicos, niveles de educación alcanzados, entre otras. Finalmente, involucrar a otros protagonistas del proceso -madres, hijas e hijos mayores, familia cercana y espacios de sociedad civil y activistas que inciden en el tema-, de manera que se pueda realizar un análisis e identificación de mejoras de manera más integral.
- Desarrollar estudios que exploren cómo los padres que tienen trabajos informales asumen el nacimiento de una nueva hija o hijo, con miras a incorporar estrategias que permitan considerar la licencia por paternidad de manera paralela a los esfuerzos por promover la seguridad social en esta importante sección de la población.

- Promover el reconocimiento y fortalecimiento de la participación de organizaciones de la sociedad civil y colectivos activistas en el diseño, seguimiento y evaluación de la licencia por paternidad y de políticas públicas de cuidado e igualdad de género.

Referencias bibliográficas

- Aguayo, F y Kimelman, E (2012). *Guía para promover la Paternidad Activa y la Corresponsabilidad en el Cuidado y la Crianza de niños y niñas*. Crece Contigo / Ministerio de Desarrollo Social. Chile.
- Asociación Paz y Esperanza, IPRODES & Koinonía. (2019). Informe sobre el enfoque de género en las políticas públicas de derechos humanos en cuatro países de la región: Brasil, Colombia, Paraguay y Perú. Informe presentado ante la CIDH, Audiencia “Enfoque de género en las políticas públicas de derechos humanos de la región”, 11 de noviembre de 2019.
- Barboza Hurtado, M. del R. (2018). Promoción de la igualdad de género mediante la conciliación de las responsabilidades familiares y la vida laboral [Trabajo de Segunda Especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13831>
- Bard Wigdor, G., & Bonavitta, P. (2022). Masculinidades y cuidados: La ampliación de la licencia por paternidad como deuda central para la justicia social en Argentina.

- Iberoamérica Social, 10(19), 112–138.
- Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*. Editorial Anagrama.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Cano, A. (2013). *Cambios y significados de la paternidad en tres generaciones*. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Carbajal Alegre, M. L. (2018). *Desigualdad entre los Plazos de Licencias de Maternidad y Paternidad: Una perpetuación de la visión tradicional de los roles de género mediante la Ley [Tesis para Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]*. Repositorio PUCP: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13682>
- Castellá Sarriera, J. (2008). El paradigma ecológico en psicología comunitaria: del contexto a la complejidad. En E. Saforcada & J. Castella (Eds.), *Enfoques conceptuales y técnicos en psicología comunitaria* (pp. 27–47). Editorial Paidós.
- Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, Oxfam, & Instituto de Estudios Peruanos (IEP). (2023). *Encuesta de representaciones sobre el trabajo de cuidado en el Perú*. Instituto de Estudios Peruanos. Recuperado de <https://www.flora.org.pe/publicaciones/encuesta-de-representaciones-sobre-eltrabajo-de-cuidado-en-el-peru-2/>
- CEPAL. (2013). *Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/7ff6776f-6537-4904-9336-298cbfbb263c/content>
- CEPLAN. (2024). *Guía de Políticas Nacionales (versión actualizada 2024)*. Centro Nacional de Planeamiento Estratégico.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7077561/6088033-ceplan-guia-depoliticas-nacionales-actualizada-2024.pdf?v=1736180875>

Comisión Interamericana de Mujeres. (2022). *Ley Modelo Interamericana de Cuidados* (OEA/Ser.L/II.6.33). Organización de los Estados Americanos. ISBN 978-0-82707465-1.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (1994). *Recomendación General N.º 21 sobre igualdad en el matrimonio y las relaciones familiares*. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres3/html/cedaw/Cedaw/3_Recom_grales/21.pdf

Congreso de la República del Perú. (2007). *Ley N.º 28983 – Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28983.pdf>

Congreso de la República del Perú. (2009). *Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada*. Ley N.º 29409. *Diario Oficial El Peruano*. https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos//2006_2011/ADLP/Normas_Legales/29409-LEY.pdf

Congreso de la República del Perú. (2015a). *Ley N.º 30364 – Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar*. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30364.pdf>

Congreso de la República del Perú. (2015b). *Proyecto de Ley N.º 4575/2014-CR: Ley que modifica el artículo 2º de la Ley N.º 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada a diez (10) días*. <https://www.congreso.gob.pe/proyectosdeley/>

Congreso de la República del Perú. (2017a). Proyecto de Ley N.º 1440/2016-CR: Ley que otorga derecho al padre de usar vacaciones inmediatamente después del permiso de paternidad. <https://www.congreso.gob.pe/proyectosdeley/>

Congreso de la República del Perú. (2017b). Proyecto de Ley N.º 1412/2016-CR: Ley que modifica el artículo 2 de la Ley N.º 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. <https://www.congreso.gob.pe/proyectosdeley/>

Congreso de la República del Perú. (2018). Ley N.º 30807: Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-la-ley-29409-ley-queconcede-el-derecho-de-ley-n-30807-1666491-2/>

Connell, R. (1995). Organización social de la masculinidad. En Valdez, T. y Olavarría, J. (Eds), Masculinidad/es: poder y crisis (pp. 31-48). Santiago de Chile: Ediciones de las Mujeres N.º 24.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2025). El contenido y el alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos (Opinión Consultiva OC-31/25, 12 de junio de 2025).

Crenshaw, K. W. (2012). Cartografiando los márgenes: Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color. En R. Lucas Platero (Ed.), Intersecciones: Cuerpos y sexualidades en la encrucijada (pp. 87–122). Edicions Bellaterra.

Equimundo. (2023). State of the World's Fathers 2023. Washington, D.C.: MenCare & Equimundo. Recuperado de <https://www.equimundo.org/wp-content/uploads/2023/07/State-of-the-Worlds-Fathers-2023.pdf>

- EuroPortage. (2025). Maternity and paternity leave in LATAM in 2025. <https://europortage.com/es/maternity-and-paternity-leave-in-latam/>
- Federici, S. (2010). Calibán y la bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación originaria. Traficantes de Sueños.
- Federici, S. (2017). El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo. Traficantes de Sueños.
- Ferullo, A. (2006). Poder y participación: una unión inseparable. En Triángulo de las tres "P". Psicología, participación y poder (pp. 53-76). Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Fuller, N (1996). Los estudios de masculinidad en el Perú. En: Patricia Ruiz Bravo (Editora). Detrás de la Puerta. Hombres y mujeres en el Perú de hoy. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Págs. 39 – 56.
- Fuller, N (1997). Identidades Masculinas. Varones de la Clase Media en el Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo editorial, Lima.
- Fuller, N. (2000). Significados y prácticas de paternidad entre varones urbanos del Perú. En Fuller (Ed.), Paternidades en América Latina. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial. (pp. 35-89).
- Fuller, N (2001). Masculinidades. Cambios y Permanencias. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Heilman, B., Barker, G. y Harrison, A. (2017). La caja de la masculinidad: un estudio sobre lo que significa ser hombre joven en Estados Unidos, el Reino Unido y México. Washington DC y Londres: Promundo-US y Unilever.
- Hernández & Zwerg Villegas, A. M. (2012). Metodología de la investigación: Más que una receta. AD-minister, 20, 91–111.
- Iniciativa Spotlight, & UNFPA. (2021). Paternidad activa y corresponsabilidad: Un camino hacia la igualdad de género. Iniciativa Spotlight. <https://www.iniciativaspotlight.org>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2016). Cuenta satélite del trabajo doméstico no remunerado. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Recuperado de <http://www.inei.gob.pe>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2025a). Encuesta nacional del uso del tiempo 2024: Principales resultados. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Recuperado de <http://www.gob.pe/inei>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2025b). Informe técnico: Perú: Comportamiento de los indicadores del mercado laboral a nivel nacional y en 27 ciudades. Instituto Nacional de Estadística e Informática. <https://www.inei.gob.pe>

Lavado, T. (2020). El trabajo de cuidado de las madres y la autonomía económica de las mujeres. En L. Pérez, J. Velazco, J. Velazco, G. Vásquez, & S. Osorio (Eds.), *Tiempos de cuidados: Desigualdades, economía feminista y trabajo de cuidados en el Perú* (pp. 71-91). Oxfam.

Marí, R., Bo, R., & Climent, C. (2010). Propuesta de análisis fenomenológico de los datos obtenidos en la entrevista. *UT. Revista de Ciencias de la Educación*, (22), 113–133.

Martínez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa: La investigación cualitativa en educación*. Trillas.

Ministerio de Desarrollo Social (MDS). (2023). *Guía de corresponsabilidad en el cuidado*.

Ministerio de Desarrollo Social.
https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/Gui%CC%81a_de_Corresponsabilidad_del_Cuidado_MDS.pdf

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). (2017). *Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas* (2.^a ed.). Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/199417/Conceptos_fundamentales_so

bre_el_enfoque_de_g%C3%A9nero_para_abordar_pol%C3%ADticas_p%C3%ABlicas.pdf?v=1594241607

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2023). Proyecto de ley que modifica la Ley N.º 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada [Documento inédito obtenido mediante solicitud de acceso a la información pública]. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2019). Política Nacional de Igualdad de Género.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf?v=1554389372

Molero Suárez, M. (2009). Maternidad, paternidad y Estado. Los derechos de conciliación como desarrollo del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres. *Ius et Veritas*, 19(38), 221–243. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12177/12742>

Montero, M. (2003). Teoría y práctica de la psicología comunitaria: La tensión entre valores y técnicas. Paidós.

Montero, M. (2004). Introducción a la psicología comunitaria. Paidós.

Montero, M. (2006). Hacer para transformar: El método en la psicología comunitaria. Buenos Aires: Paidós.

Montero, M. (2010). Fortalecimiento de la ciudadanía y transformación social: Área de encuentro entre la psicología política y la psicología comunitaria. *Psykhe*, 19(2), 51–63.

Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

<https://www.ohchr.org/es/instrumentsmechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Naciones Unidas. (1989). Convención sobre los Derechos del Niño.
<https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

Naciones Unidas. (1994). Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo – El Cairo.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4245949/programa-de-accionconferencia-internacional-sobre-poblacion-y-desarrollo.pdf.pdf?v=1678717286>

Naciones Unidas. (1995). Plataforma de Acción de Beijing.
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>

Naciones Unidas. (2018). Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7aad5279038718/content>

Olavarría, J. (2001). ¿Hombres a la deriva? Poder, trabajo y sexo. FLACSO-Chile, Santiago.

Olvera olveCastillo, C. (2020). Las paternidades como expresión de la masculinidad: entre el malestar y la salud [Tesis doctoral, Universidad de Guanajuato]. Universidad de Guanajuato.

Organización Internacional del Trabajo. (1981). Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156, núm. 165).
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312503

Organización Internacional del Trabajo. (2014). La maternidad y la paternidad en el trabajo: La legislación y la práctica en el mundo. Oficina Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

Plataforma de Paternidades Perú. (2016). SER PAPÁ EN EL PERÚ: Estado del arte de los estudios sobre paternidades en el Perú. Plataforma de Paternidades Perú. <https://diassere.org.pe/wp-content/uploads/2019/06/SER-PAPA-EN-EL-EL-PERU-Estado-del-arte-de-los-estudios-sobre-paternidades-en-el-Peru.pdf>

Promundo. (2017). El estado de la paternidad: América Latina y el Caribe. Washington, D.C.: Promundo-US y MenCare. Recuperado de <https://www.campanapaternidad.org/wpcontent/uploads/2017/06/2017-Informe-Estado-de-la-Paternidad-LAC.pdf>

Scott, J. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En Lamas, M. (Ed.), El género: la construcción cultural de la diferencia sexual (pp. 265-302). México D. F.: Porrúa.

Rafael, F. (2021). Incremento del periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8759>

Reaño, D. (2018). Compromiso paterno percibido y bienestar en madres primerizas [Tesis para optar el título de licenciada en Psicología Clínica, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13360>

Rodríguez Enríquez, C. (2015). El trabajo doméstico y de cuidados: un largo camino hacia el reconocimiento. ONU Mujeres.

Rodríguez, J. (2018). Participación de los hombres en el activismo antipatriarcal: tensiones y posibilidades. [Tesis para optar el grado de magíster en Psicología Comunitaria, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13456>

- Tovar Parada, M., & Ugarte Gaita, G. (2025, 2 de septiembre). Perú y la Corte IDH: cronología de desacatos y el debate sobre una posible salida. IDEHPUCP. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/boletin-eventos/peru-y-la-corte-idh-cronologia-de-desacatosy-el-debate-sobre-una-posible-salida/>
- Vasilachis de Gialdino, I. (2006). Estrategias de investigación cualitativa. Gedisa.
- Vásquez de Velasco, Carmen. (2013). Ser padre es saber criar a los hijos e hijas con amor. Estudio exploratorio de la participación del varón en la crianza de la primera infancia con análisis de género. SUMBI – Plan Internacional Perú. Lima
- Vázquez García, C. M. (2019). Construcción sociocultural de las paternidades: significados, experiencias y prácticas de hombres en contextos urbanos de México [Tesis doctoral, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio UNAM. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/9312>
- Zevallos Aguilar, K. Y. (2021). Desigualdad laboral: Licencia por paternidad y maternidad [Tesis para optar el grado de Bachiller en Derecho, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL: <https://hdl.handle.net/20.500.14005/11859>

ANEXO N° 1

Guía de grupo focal

Actividad	Objetivo	Descripción
Presentación y encuadre	Conocer a los participantes y estos al equipo de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación del equipo. - Se presenta cada uno confirmando si la fecha de nacimiento es correcta con el orden establecido/ su nombre y al área que pertenece /cuantos hijo/as tiene - Explicar objetivos del espacio. - Pautas para el grupo focal: relajarse, confidencialidad, no es evaluación. - Explicación, firma de consentimiento informado y de ficha de datos. - Permiso para grabar.
Objetivos específicos	Temas	Preguntas
Identificar los significados y vivencias emocionales vinculadas a la paternidad en padres que han hecho uso de la licencia por paternidad.	Significado de paternidad	¿Qué significa ser papá?
	Vivencia de la paternidad como hijo	¿Cómo era su papa con ustedes?, * si no vivió con su papá, alguien que asumió la función <i>Repregunta: lo que más recuerdes</i>
	Aprendizaje sobre la paternidad	¿Cómo eres tú como papá ahora?, ¿en qué se parece y en qué no con su papá? <i>¿De qué otras personas o modelos han aprendido a ser papá? Repregunta: ¿qué?</i>
Identificar las vivencias, roles, tareas y aprendizajes de los padres durante el periodo de	Rol asumido en el parto	¿Estuvieron en la sala de parto?, ¿cómo fue la experiencia en caso hayan estado o no?
	Rol asumido en los 4 días	En los 4 días de licencia por paternidad, ¿qué cosas hicieron (explorar el detalle de actividades)? <i>Repreguntas: Si se nombran actividades de cuidado, ¿qué actividades de cuidado has podido realizar?</i>

licencia por paternidad.	Tareas realizadas en los 4 días	¿Qué les gustó más durante los días de licencia por paternidad?, ¿Qué fue más difícil? Repreguntas: <i>¿De las experiencias que vivieron, cuales fueron más gratificantes?</i> <i>Haciendo un balance, ¿cuáles pesaron más: las experiencias gratificantes, las estresantes o angustiantes.</i>
	Vivencia de emociones	¿Cómo se sintieron durante los días de licencia por paternidad?, ¿qué sintieron?, (si no logran mencionar, a modo de ejemplos: alegría, miedo, tristeza, estrés, entre otros)
	Aprendizajes durante los 4 días	En los 4 días de licencia por paternidad, ¿cuáles fueron los aprendizajes obtenidos? Repregunta: <i>en relación con su hijo</i>
	Relación con la/el hija/o	En el tiempo tomado de la licencia por paternidad, ¿cómo se sintió con su hija/o?
		¿La licencia, ayudó en su experiencia como papá?, ¿Cómo?
Explorar las percepciones y propuestas sobre la licencia por paternidad desde la mirada de padres que la han utilizado.	Facilitadores para ejercer paternidad en los días de licencia	¿Qué facilidades tuvieron para hacer uso la licencia por paternidad?, y durante. Repreguntas: <i>¿el entorno familiar/ entorno laboral/ entorno de la comunidad, masculinidad</i>
	Dificultades para ejercer paternidad en los días de licencia (familia, laborales, creencias, del mismo uso)	¿Qué dificultades tuvieron para hacer uso de la licencia por paternidad? <i>A modo de ejemplo, te llamaron de la empresa pidiéndote un informe o pidiéndote que deberías estar en la oficina</i>
	Vivencia de relaciones con la pareja, entorno cercano	¿Cómo fue la relación con algunas personas cercanas en los días de la licencia por paternidad?, ¿cambiaron de algún modo? (<i>a modo de ejemplo, pareja, familia, amigas/os</i>)
	Uso de la licencia	¿Cómo se enteró de que podía usar la licencia por paternidad?, ¿qué tuvo que hacer para usar la licencia? ¿Cuál creen que es el objetivo de la licencia por paternidad?, ¿para qué debería ser? ¿Qué les ayudaría o que necesitarían para usar mejor la licencia por paternidad? (<i>casa, empresa, personal, otros</i>). ¿Cuál creen que es la cantidad ideal de días de licencia por paternidad?, ¿por qué?

Guía de entrevista semiestructurada

Actividad	Objetivo	Descripción
Presentación y encuadre	Conocer a los participantes y estos al equipo de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación entre participante y entrevistador/a - Explicar objetivos de la entrevista. - Recordar que es confidencial, no es una evaluación y tiene la libertad de responder y no responder. - Explicación y firma de consentimiento informado. - Solicitar permiso de grabación.
Objetivos específicos	Temas	Preguntas
Identificar los significados y vivencias emocionales vinculadas a la paternidad en padres que han hecho uso de la licencia por paternidad.	Vivencia de la paternidad como hijo y violencia	<p>¿Cómo se sintió en el grupo focal del que participo?, ¿se quedó pensando en algo que quisiera comentar?</p> <p>¿Cómo era tu padre cuando se enojaba o perdía el control?, ¿cómo te corregía?, ¿se te daba alguna sanción?</p> <p>¿Qué sentimientos o comportamientos generaba en ti esa forma de corregir?, ¿cómo te sentías?</p> <p>¿Crees que te pareces a él en su forma de criar?</p> <p>¿De qué forma expresaba su cariño?</p>
	Ejercicio de paternidad actual	<p>¿Sientes que tienes formas parecidas de corregir/castigar de tu padre?, ¿cómo lo haces? (indagar sobre formas violentas)</p>
		<p>¿En la actualidad cómo cuida a su hija/o?</p> <p>¿Crees que deberías mejorar algunas cosas de tu forma de ser papá?, ¿qué cosas?, ¿por qué?</p>

Identificar las vivencias, roles, tareas y aprendizajes de los padres durante el periodo de licencia por paternidad.	Sentido de involucramiento y Exploración de tareas menos asumidas.	En el grupo focal, comentaron que hacían algunas cosas. ¿Qué cosas hacías tú y qué cosas tu pareja?, ¿por qué algunas cosas ella sí y tú no?, ¿Cómo decidieron esas tareas?, ¿cuáles se te hacen más fáciles y o más difíciles por qué? Para ti, ¿qué significa un papá involucrado?, a partir de eso ¿sientes que eres un papá involucrado?
	Conocimiento sobre cuidado de un recién nacido	¿Qué sabía sobre el cuidado de un recién nacido antes de tenerlo?, ¿de quién y de donde lo aprendiste? ¿Previo a la recibir los 4 días de licencia, recibiste algún tipo de preparación/ capacitación u otro? Si la respuesta es SI ¿te ayudó? o ¿no te ayudó? Si es NO ¿qué tipo de preparación/capacitación u otro te gustaría recibir? ¿Cómo se planificó esos días de licencia?, ¿cómo se planifico?, ¿quiénes le orientaron? ¿Cómo fue el procedimiento para pedir licencia?, ¿fue fácil o difícil?
	Profundización en la vivencia emocional	¿Qué sintió cuando ya supo que su pareja iba dar a luz? ¿Cómo se sintió cuando nació, cuándo lo cargo? ¿Qué cosas te preocupaban para el parto? ¿Qué cosas te preocupaban cuando ya estaban en casa? ¿Cómo te sentiste en esas situaciones? ¿Ahora cuáles son tus temores o preocupaciones? De los cuatro días de licencia, ¿qué vivencia emocional/sentimiento/aprendizaje rescatas en tu interacción en el hospital/ en el hogar/ en el trabajo/ en el barrio?
	Reconocer aprendizajes	¿Percibes que tus aprendizajes sobre tu hija/o fueron diferentes a lo aprendido con la madre durante los días de licencia?, ¿por qué?
Explorar las percepciones y propuestas sobre la licencia por paternidad desde la mirada de padres que la han utilizado.	Percepciones sobre tiempo de licencias diferenciados de padres y madres, tiempo dedicado al cuidado.	¿Por qué en el Perú crees que son 4 días de licencia por paternidad? ¿Qué falta en el Perú para que sean más días? En el grupo focal sobre el tema de licencia de paternidad se tuvo una propuesta de ampliar la licencia por paternidad a 15 días, ¿estás de acuerdo? ¿Qué otra cantidad de días propondrías? ¿Qué actividades realizarías con estos días?

	Dificultades laborales	Cuando usaron la licencia por paternidad, ¿cómo les fue la relación con el trabajo durante estos 4 días? ¿Qué inconvenientes o ventajas percibió a su regreso (al trabajo) después de los cuatro días de ausencia? ¿Se podrían evitar?, ¿cómo?
--	------------------------	---

