

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**Propuesta de modificación del artículo 2 de la norma de licencia por
paternidad para la igualdad de género**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Carlos Augusto Ubillus Silva

ASESOR

Erick Francesc Obiol Anaya

<https://orcid.org/0000-0002-3513-5592>

Chiclayo, 2025

**Propuesta de modificación del artículo 2 de la norma de licencia
por paternidad para la igualdad de género**

PRESENTADA POR

Carlos Augusto Ubillus Silva

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR

Guillermo Enrique Chira Rivera

PRESIDENTE

Katherine Jhoana Gonzales Montenegro

SECRETARIO

Erick Francesc Obiol Anaya

VOCAL

Artículo Final Carlos Ubillus Silva

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	21%	11%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	www.congreso.gob.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Corporación Universitaria del Caribe Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad de Guayaquil Trabajo del estudiante	1%
5	issuu.com Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Europea de Madrid Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	

Índice

Resumen	5
Abstract	6
Introducción	7
I. Revisión de literatura.....	10
II. Materiales y métodos.....	19
III. Resultados y discusión	19
Conclusiones.....	36
Recomendaciones	37
Referencias	38

Resumen

En la actualidad, la igualdad de género y la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos se han convertido en temas fundamentales en la agenda social y legislativa de muchos países. En el Perú, la normativa sobre licencia por paternidad, regulada principalmente por la Ley N° 30807, establece un período muy corto de licencia remunerada para los padres trabajadores. Este marco legal aún no refleja plenamente los principios de igualdad de género y corresponsabilidad parental que son esenciales para un desarrollo equilibrado de la sociedad. Es por ello que, se realizó un análisis comparativo con legislaciones de países que han implementado exitosamente políticas de licencia parental más inclusivas, como España, Finlandia y Chile el cual permite identificar las mejores prácticas y adaptarlas al contexto peruano. Como resultado, se propone modificar el artículo 2 de la Ley N° 30807 para extender la licencia por paternidad a 20 días, con un análisis costo-beneficio que respalda la viabilidad, la cual aspira a contribuir al debate y avance de políticas laborales que promuevan la igualdad de género y el bienestar familiar en el Perú, posicionando al país como un referente en la protección de los derechos de los padres y el desarrollo integral de los niños.

Palabras clave: Igualdad de género, corresponsabilidad, bienestar familiar.

Abstract

Currently, gender equality and co-responsibility in childcare have become key issues on the social and legislative agenda in many countries. In Peru, the regulations on paternity leave, regulated mainly by Law No. 30807, establish a relatively short period of paid leave for working fathers. This legal framework does not yet fully reflect the principles of gender equality and parental co-responsibility that are essential for a balanced development of society. For this reason, a comparative analysis was carried out with legislation in countries that have successfully implemented more inclusive parental leave policies, such as Spain, Finland and Chile to identify best practices and adapt them to the Peruvian context. As a result, it is proposed to amend Article 2 of Law No. 30807 to extend paternity leave to 20 days, with a cost-benefit analysis that supports the feasibility, which aims to contribute to the debate and advancement of labor policies that promote gender equality and family welfare in Peru, positioning the country as a benchmark in the protection of the rights of fathers and the integral development of children.

Keywords: Gender equality, co-responsibility, family welfare.

Introducción

La licencia por paternidad es un mecanismo que se les brinda a los padres, esto con la intención de brindar cuidado a los hijos recién nacidos y crear un vínculo emocional entre estos; sin embargo, esta participación de los padres no se da a cabalidad ya que no se les brinda los días necesarios para que ejerza su paternidad, esta licencia varía según el país. Tenemos el caso de España tal como señala la BOE, la licencia por paternidad y maternidad es de 16 semanas, lo cual se estableció para brindar una igualdad entre ambos progenitores, en el caso de Finlandia donde les dan 164 días de licencia a los padres, la cual es la misma cantidad de días que le dan a la madre.

En Latinoamérica tenemos el caso de Chile, en el cual los días que se le otorga al padre es por un periodo de 5 días y a la madre se le otorga 126 días, pero la madre puede ceder al padre sus días de licencia por los días que esta crea conveniente por un periodo máximo de 6 semanas. En el Perú a través de la Ley N°30807 se brinda 10 días en la licencia por paternidad, sin embargo, se denota una desigualdad debido a que a la madre por medio de la Ley N°30367, que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su período de descanso, se le brinda un período de licencia por 98 días, lo cual trasgrede el derecho a la igualdad y no discriminación, que señala que ninguna persona debe ser discriminado por motivo sexo, sino que, por el contrario, deben recibir igual de trato ante la ley.

A nivel mundial, la licencia por paternidad está recibiendo una atención creciente como una herramienta fundamental para promover la igualdad de género y la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Sin embargo, la implementación y duración de la licencia por paternidad varía significativamente entre países, reflejando diferentes niveles de compromiso y enfoques hacia la conciliación de la vida laboral y familiar.

Los países europeos en general, lideran en la provisión de licencias parentales igualitarias. Por ejemplo, en Suecia según Edmonds (2020) manifiesta que los padres tienen derecho a 480 días de licencia parental compartida, con incentivos específicos para que ambos progenitores tomen al menos tres meses. Alemania, según El Gobierno Federal (s/f), ofrece un sistema de "Elterngeld", donde los padres pueden recibir hasta 14 meses de subsidio si ambos participan en el cuidado del niño. El Real Decreto Ley 6/2019 de España amplió la licencia

por paternidad a 16 semanas, igualándola a la licencia por maternidad, reflejando un compromiso claro hacia la igualdad de género.

Actualmente en nuestro país hay un proyecto de Ley, el cual pretende aumentar los días de licencia por paternidad hasta 15 días; sin embargo, el Estado no toma las medidas necesarias aún para poder erradicar la desigualdad de género, lo cual conllevaría a que los padres tengan poca participación en las responsabilidades del nacimiento del hijo. El no tener la igualdad de licencia se manifiesta en la limitada participación de los padres en el cuidado de los hijos, la sobrecarga de responsabilidades sobre las madres y la perpetuación de estereotipos de género que asocian el cuidado infantil principalmente con las mujeres.

Esta situación no solo afecta el bienestar y desarrollo de los niños, sino que también impone barreras a la plena participación de las mujeres en el ámbito laboral y a los hombres en su rol de cuidadores. Además, la sociedad en su conjunto pierde la oportunidad de avanzar hacia una verdadera igualdad de género y una mayor cohesión social. Es por ello que se busca un balance en los plazos de licencia, o de ser necesario al tener en nuestro país un sistema mixto, poder verificar la posibilidad de que la madre transfiera un porcentaje del plazo para que se esa manera de satisfaga las necesidades familiares.

Entonces, considerando esto, es que este proyecto de investigación busca implementar la igualdad de días en la licencia por maternidad y paternidad, surgiendo así la problemática: ¿Por qué será necesaria una propuesta de Modificación del artículo 2 de la norma de licencia por paternidad para la igualdad de género? esto sustentado con la doctrina comparada de España, Finlandia y Chile.

Debido a esta problemática es que surge las siguientes hipótesis: Si el principio de igualdad de trato y no discriminación ante la ley refiere que reconoce un mismo trato para todos, entonces la modificación del artículo 2 de la norma de licencia por paternidad sobre la ampliación de días en la licencia por paternidad en virtud de la igualdad de género en el Perú, es necesaria por las siguientes razones: A. Porque ayudara a que el padre tenga una igualdad de participación como la madre en el cuidado del menor por la extensión en su licencia de paternidad; B. Porque fortalecerá el vínculo familiar al cumplir un rol activo durante el periodo de gestación y después del parto.

Esta investigación presenta como objetivo general proponer la modificación del artículo 2 de la norma por licencia de paternidad para la igualdad de género. Así mismo, como objetivos específicos analizar la licencia por paternidad dentro del derecho comparado; y por último, formular las razones jurídicas y sociales para la igualdad en la licencia por paternidad y maternidad.

Para alcanzar estos objetivos, la presente investigación se ha estructurado de la siguiente manera: en el primer capítulo se presentan las bases teóricas que sustentan la propuesta de investigación. En el segundo capítulo se detallan los materiales y métodos, los instrumentos de recolección de datos, y el enfoque metodológico utilizado para abordar la propuesta. En el tercer capítulo se exponen los resultados y la discusión, donde se explica la ampliación de días en la licencia por paternidad bajo la normativa comparada de España, Finlandia y Chile. Además, se establecen las razones jurídicas y sociológicas que justifican la desigualdad para la modificación de la norma de licencia por paternidad, detallando nuestra propuesta en el artículo 2 de la norma antes mencionada.

La importancia de nuestra propuesta de modificación radica en que, se pretende promover una corresponsabilidad efectiva en el cuidado de los hijos y fomentar un entorno más justo e igualitario tanto en el ámbito laboral como en el familiar.

I. Revisión de literatura

1.1. Antecedentes de estudio

Rodríguez, I. (2021) en su tesis para optar el título profesional de abogado, titulado **“Razón jurídica para igualar la licencia de paternidad en proporción con la licencia de maternidad para instaurar la igualdad de género en el sistema laboral peruano”** el autor realiza una investigación sobre la importancia de la igualdad de género en cuando al ámbito laboral, en el cual se señala que existe una vulneración del padre en cuando a su derecho a la igualdad, a brindar más días de licencia a la madre, lo que lo limita en la crianza y tareas del hogar tras el nacimiento del recién nacido.

Por otro lado, Rodríguez propone reformas legales para equiparar las licencias de paternidad con las de maternidad. Sostiene que estas reformas son necesarias para asegurar que ambos padres puedan compartir equitativamente las responsabilidades de cuidado y crianza, contribuyendo así a la igualdad de género.

Esta tesis nos sirve para poder demostrar que es de suma importancia brindar una igualdad en cuanto a la licencia por paternidad y maternidad ya que esta ayudaría en cuando a la discriminación de género en el Perú. Además, Rodríguez argumenta que para alcanzar una verdadera igualdad de género en el ámbito laboral es fundamental igualar las licencias de paternidad y maternidad. Esto no solo beneficiaría a los padres, sino que también fomentaría una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.

Fiestas & Salazar (2019), en su tesis para optar el título de abogado titulado: **“Deficiencias de la licencia por paternidad y su utilidad de los trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo”** realizan una investigación sobre las limitaciones que tienen el hombre en cuando al reconocimiento de paternidad, al limitarlos en los primeros días de vida su hijo recién nacido, las cuales son insuficientes.

Uno de los temas centrales de la tesis es la cuestión del reconocimiento de paternidad. Los autores argumentan que la corta duración de la licencia impide a los padres establecer un vínculo fuerte con sus hijos en los primeros días de vida, afectando negativamente tanto a los

padres como a los recién nacidos. La tesis sugiere que es necesario implementar reformas legales que amplíen la duración de la licencia de paternidad y que establezcan medidas de apoyo adicionales. Estas reformas permitirían a los padres participar de manera más activa en la crianza de sus hijos desde el nacimiento, promoviendo la igualdad de género y el bienestar familiar.

La tesis de estos autores nos servirá para demostrar que los días que se les concede a los padres de Licencia por paternidad no se ajusta a las necesidades de los miembros del hogar, lo que puede denotar una debilitación en cuanto a la igualdad de género en el Perú. Además, la investigación de Fiestas & Salazar subraya la importancia de una licencia de paternidad adecuada para el reconocimiento y la participación de los padres en los primeros días de vida de sus hijos, proponiendo cambios que pueden tener un impacto positivo tanto en la familia como en la sociedad en general.

Carbajal, M. (2018), en su tesis para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho, titulado **“Desigualdad entre los Plazos de Licencias de Maternidad y Paternidad: Una perpetuación de la visión tradicional de los roles de género mediante la Ley”** realiza un análisis sobre los roles de género donde la madre en la mayoría de casos es la responsable de la actividad familiar, y el hombre por el otro lado ejerce un rol complementario. Además, analiza el marco legal peruano respecto a las licencias de maternidad y paternidad, señalando que la legislación actual otorga un período considerablemente más largo a las madres en comparación con los padres. Este desequilibrio refuerza la idea de que las mujeres son las principales responsables del cuidado de los hijos.

El autor sostiene que la legislación actual no solo refuerza estereotipos de género, sino que también limita el progreso hacia la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar. La diferencia en los permisos de licencia impide que los padres se involucren equitativamente en el cuidado de los hijos desde el nacimiento. La tesis también explora las implicaciones de esta desigualdad para las mujeres, destacando que la carga desproporcionada de las responsabilidades de cuidado puede afectar negativamente sus oportunidades laborales y su desarrollo profesional. Las mujeres pueden enfrentar dificultades para reincorporarse al trabajo y avanzar en sus carreras debido a las largas ausencias.

Esta tesis se relaciona con la propuesta ya que se enfatiza que el Estado debe fortalecer y dar una base legal a la visión tradicional en cuanto a los roles de género, donde la mujer en

su mayoría por razones biológica tiene una mayor responsabilidad en el cuidado de la familia. Por otro lado, esta tesis proporciona un análisis detallado de cómo las leyes actuales perpetúan los roles de género tradicionales y ofrece soluciones concretas para avanzar hacia una mayor igualdad en el ámbito familiar y laboral.

Rafael, F (2021), en su tesis para optar el título profesional de abogada titulada **“Incremento del periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido”** realiza un análisis sobre la importancia de que el padre pueda participar del cuidado y atención del hijo recién nacido, es por ello que hay una necesidad de que este periodo de incremento para que la madre reciba ayuda y se pueda atender de manera eficiente las necesidades del menor.

La tesis aborda la necesidad de políticas laborales que apoyen la conciliación entre la vida laboral y familiar, reconociendo que un aumento en el periodo de licencia por paternidad facilita que los padres puedan cumplir con sus responsabilidades laborales mientras participan activamente en el cuidado del hijo recién nacido. Además, subraya la importancia del período postnatal para establecer y fortalecer el vínculo entre el padre y el hijo. Un aumento en el periodo de licencia por paternidad permite que el padre participe activamente en el cuidado y la atención del recién nacido desde las primeras etapas de su vida, lo que contribuye a un desarrollo emocional y afectivo positivo.

La tesis de esta autora nos servirá para poder analizar que aumentar el periodo de licencia de paternidad es fundamental para proteger el interés superior del niño. Esto se debe a que permite una mayor participación del padre en el cuidado de sus hijos, lo que a su vez contribuye a la integración y desarrollo adecuado de los niños como seres humanos. Al extender la licencia de paternidad, se promueve una mayor igualdad de género en la crianza y se reconoce la importancia de la presencia y el compromiso del padre en la vida de sus hijos desde las primeras etapas de su crecimiento. Esto beneficia tanto a los padres como a los niños, ya que fortalece los lazos familiares y promueve un ambiente más saludable y equitativo para el desarrollo infantil.

Internacionales

Esbri, I. (2020) en su tesis doctoral titulada: **“Permiso por nacimiento y cuidado del menor: la incorporación de los hombres a los cuidados a través del permiso de paternidad. regulación jurídica y su aplicación en la negociación colectiva de la**

comunidad valenciana” el autor realiza un análisis sobre las distintas bases legales que se han dado en cuanto a la licencia por paternidad, donde se llega a la conclusión que muchas leyes se han dado en base a que el hombre es visto como el sustento económico, mientras que la mujer es la responsable de la tarea doméstica.

El autor argumenta que aumentar y mejorar los permisos de paternidad es esencial para incorporar a los hombres en el cuidado familiar y para romper con los estereotipos de género. La participación activa de los hombres en el cuidado de los hijos desde el nacimiento puede promover una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares.

Esta investigación nos permite concluir que en muchos países las leyes en cuanto a la licencia por paternidad brindan menos días que al de la madre, por ser vistas como las que se dedican en su mayoría al trabajo doméstico, lo que demuestra desigualdad de género; por lo que propone promover y reconocer el papel del padre en la responsabilidad y prestación de cuidado en los primeros cuidados del recién nacido.

Además, la tesis de Esbri aporta un análisis detallado y crítico sobre cómo las políticas de permiso de paternidad pueden contribuir a una mayor igualdad de género y a una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares, ofreciendo una serie de recomendaciones para mejorar la situación en la Comunidad Valenciana.

1.2. Bases teóricas

Teoría de los derechos humanos laborales

La Eraberean (2020), señala que este principio es un elemento importante en un estado democrático y de derecho, y que la discriminación se entiende como tener trato diferente entre personas o grupos, esto en base a las características de las personas o colectivo. En cuando a la discriminación que se desarrolla en el presente proyecto de investigación, se evidencia una desventaja por razón de sexo, donde no se brinda las mismas oportunidades al padre y a la madre.

También, el autor Eguiguren, F. (2018) refiere que la igualdad es aquel principio en el cual toda persona merece ser tratado ante la ley con igualdad y no ser discriminada, además señala que este principio establece que el Estado no se debe hacer diferencia entre los ciudadanos, todos deben ser sometidos igualmente en el ordenamiento y así mismo, recibir protección de los derechos que reconoce este.

Por lo tanto, esta igualdad de trato y no discriminación, debe entenderse como la igualdad que deben brindar los poderes públicos para todas las personas, en el caso de la propuesta de investigación esta base teórica tendrá mucha relevancia para poder demostrar que la diferencia de días brindados al padre y a la madre vulneran este principio.

Este principio es base debido a que con este se enfatiza que no debe hacer distinción alguna de manera arbitraria, y que no se puede tratar de manera desfavorable a una persona en comparación a otra. Se debe tomar acciones que prohíban la discriminación de género y buscar soluciones para que dentro de la sociedad las personas puedan desempeñar un papel importante, esto en promoción de la igualdad y no discriminación.

Facio, A. (s/f) señala que actualmente ha sido difícil erradicar la desigualdad, dado que hay movimientos que están en contra de la igualdad de género; por otra parte, existen individuos que expresan su apoyo a la igualdad de género, pero se oponen a cualquier iniciativa que implique un tratamiento distinto, como si hombres y mujeres ya se encontraran en un estado de igualdad genuina, o debido a la confusión entre igualdad y uniformidad de roles entre los sexos.

Además, menciona a la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), donde dentro de las responsabilidades en su artículo 16 prevé que esta impone promover la igualdad entre géneros, se incluye, por ejemplo, la obligación de los Estados que son partes en el tratado de eliminar la discriminación contra las mujeres en cuestiones matrimoniales y familiares, así como garantizar la paridad entre hombres y mujeres en el ejercicio del derecho de decidir sobre su lugar de residencia y domicilio.

Por otro lado, considerando que los roles asignados a hombres y mujeres son producto de construcciones sociales influenciadas por una cultura patriarcal, la CEDAW en el artículo 5 establece la obligación para los Estados que son partes en el tratado de implementar todas las acciones pertinentes para cambiar los modelos socioculturales y estereotipos, además de erradicar los prejuicios y prácticas culturales que se fundamenten en concepciones sexistas.

La CEDAW subraya la importancia de tener en cuenta las diferencias y desigualdades de género para alcanzar la igualdad de oportunidades. A pesar de que hay diferencias biológicas entre hombres y mujeres, la teoría de los derechos humanos y el principio de

igualdad consagrados en las constituciones de América Latina establecen que estas diferencias no deben convertirse en motivo de desigualdad.

De hecho, se prohíbe expresamente que esto ocurra. El derecho a la igualdad no se refiere únicamente a la igualdad entre individuos idénticos, ya que, si ese fuera el caso, no tendría sentido su existencia. La prohibición de la discriminación abarca razones como el sexo, la raza, la edad, la discapacidad, entre otras, todas las cuales involucran elementos biológicos y sociales que nos distinguen unas de otras.

En conclusión, la teoría de los derechos humanos laborales, enfocada en la igualdad de género, establece que las diferencias biológicas no deben justificar la desigualdad en derechos y oportunidades. Las constituciones de América Latina prohíben la discriminación basada en sexo, raza, edad, discapacidad y otras características. En el contexto del proyecto de investigación, la diferencia en los días de licencia entre padres y madres vulnera este principio, perpetuando roles de género tradicionales y limitando la equidad en el cuidado de los hijos.

Para alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades, es esencial que las políticas públicas y las leyes laborales sean revisadas y reformadas. Solo así se podrán erradicar las prácticas discriminatorias y promover una participación equitativa de ambos géneros en todos los aspectos de la vida social y laboral.

Principio de corresponsabilidad parental

Consejo General del Poder Judicial (2020) menciona que las tareas y compromisos no se concentran exclusivamente en uno de los padres, lo que previene la sobrecarga parental y permite que ambos tengan tiempo para sus actividades personales y profesionales.

Es por ello que alega que la conexión emocional con ambos padres y una relación basada en la confianza son factores fundamentales cuando se piensa en períodos de convivencia prolongados. En situaciones en las que ha habido una interacción limitada con uno de los progenitores y no se han desarrollado vínculos emocionales adecuados, se considera más favorable para el hijo o hija implementar un aumento gradual en el tiempo de convivencia con ese padre o madre.

La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) reconoce a los niños y adolescentes como titulares de derechos debido a su condición de no haber alcanzado la

mayoría de edad, lo cual se debe a su falta de madurez tanto física como mental. Esta falta de madurez los hace dependientes de la protección y cuidado de los adultos. Estos derechos son universales, ya que todas las personas pasan por la etapa de la infancia. Además, la CDN establece las responsabilidades tanto del Estado como de la sociedad. El Estado tiene la autoridad para tomar decisiones en casos de divorcio o custodia de menores en situaciones de separación familiar.

Ante ello, Rentería, Brito & Santana (2021) señala que la corresponsabilidad parental se refiere a las responsabilidades que ambos padres deben asumir, incluso si no viven juntos en el mismo hogar. Estas responsabilidades incluyen aspectos relacionados con el crecimiento y desarrollo de los hijos, como la crianza, la educación, la atención médica, la promoción cultural, entre otros.

Estas tareas deben dividirse de manera justa y equitativa según las habilidades de cada padre, pero es importante destacar que ambos padres son responsables de todas estas áreas. En otras palabras, aunque puedan compartir las responsabilidades, esto no significa que puedan desentenderse de las que no les corresponden.

Por otro lado, Naranjo, Bazantes & Del Salto (2022) señala que el Derecho de Familia tiene como principio fundamental la distribución equitativa de las responsabilidades parentales entre madres y padres hacia sus hijos, presenta deficiencias significativas en su aplicación. Estas deficiencias no tanto en la formulación de principios y derechos, sino en la creación de normativas que a menudo están impregnadas de prejuicios y estereotipos, lo que puede conducir a desigualdades que perjudican en ocasiones el bienestar de los niños. Un ejemplo de esto es la tendencia a favorecer la custodia materna, que podría ser considerada como un "estereotipo de protección".

En nuestro país, lo que concierne a los deberes de los padres, se encuentra regulado en el artículo 235 del Código Civil, donde se estipula que tienen la obligación de garantizar el sustento, la protección, la educación y la formación de sus hijos menores de acuerdo con sus circunstancias y capacidades.

La legislación impone diversas responsabilidades a los padres con respecto a sus hijos, con el objetivo de asegurar su bienestar y desarrollo apropiado.. Entre estos tenemos que los padres tienen la obligación de proporcionar alimentos adecuados, vivienda y cuidado necesario para el desarrollo físico y emocional de sus hijos; deben garantizar que sus hijos

reciban una educación adecuada y que asistan a la escuela, esto implica asegurarse de que los niños estén inscritos en una institución educativa y sigan su proceso de aprendizaje; también, cuidar de la salud de sus hijos, proporcionando atención médica cuando sea necesario, entre otros.

Estas obligaciones están respaldadas por la ley y deben cumplirse en interés del bienestar de los hijos, esto es esencial para promover un entorno seguro y saludable en el que los niños puedan crecer y prosperar. Además, estos deberes están respaldados por la ley y deben ser ejercidos con amor, responsabilidad y consideración constante del interés superior de los hijos.

En síntesis, la corresponsabilidad parental es fundamental para asegurar que ambos padres participen activamente en la vida de sus hijos, promoviendo su bienestar y desarrollo integral. La implementación efectiva de este principio requiere la eliminación de estereotipos y prejuicios en las normativas y prácticas legales, garantizando así que todos los niños reciban el cuidado y la protección necesarios para su crecimiento saludable y equilibrado. La ley debe reflejar y promover la equidad en las responsabilidades parentales, asegurando que ningún padre sea desatendido en su rol fundamental en la vida de sus hijos.

Interés superior del niño

El interés superior del niño es un principio fundamental en el derecho internacional y nacional que prioriza el bienestar y los derechos de los menores en todas las decisiones y acciones que les afectan. Este principio tiene como objetivo asegurar que todas las medidas adoptadas en relación con los niños y adolescentes promuevan su desarrollo integral y su bienestar, tomando en cuenta sus necesidades y derechos específicos.

Este está consagrado en varios instrumentos internacionales, entre los que destaca la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que establece en su artículo 3 que "en todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño".

Cedeño, N (2019) señala que la infancia representa la fase inicial de la vida que suscita la mayor preocupación en el desarrollo de los individuos. Dado que los niños, niñas y

adolescentes se hallan en pleno proceso de crecimiento y formación, son especialmente vulnerables, lo que implica la necesidad de fortalecer y ampliar los mecanismos de protección destinados a asegurar el respeto de sus derechos, siempre teniendo en consideración su interés superior en cada situación particular.

Por otro lado, menciona que los niños están en constante desarrollo físico y emocional, lo que los hace especialmente susceptibles a las consecuencias negativas de la pobreza, la falta de acceso a atención médica adecuada, la desnutrición, la falta de agua potable y vivienda adecuada, así como la contaminación ambiental. Es por eso que la protección de los derechos de la infancia se ha convertido en un objetivo fundamental en las últimas décadas, con la intención de garantizar un entorno seguro y saludable para que los niños puedan crecer y desarrollarse de manera adecuada.

Es por ello que ante lo que nos menciona el autor es necesario la protección y cuidado especial por parte de los padres. En consecuencia, se puede afirmar que los padres y madres son los principales responsables de proteger el interés de sus hijos, lo que implica que los menores están bajo la autoridad parental, con el propósito de salvaguardar su bienestar físico y emocional, así como todo aquello que contribuya a su beneficio.

“El interés superior del niño es un derecho, un principio y una norma de procedimiento que otorga al niño el derecho a que se considere de manera primordial su interés superior en todas las medidas que afecten directa o indirectamente a los niños y adolescentes, garantizando sus derechos humanos.”. (Ley N.º 30466 y su reglamento, 2018, Art. 2).

En este principio se nos hace referencia a que en todas las acciones y decisiones que involucren a niños, se deberá poner por encima el interés superior de dicho menor, por lo que los jueces al resolver un conflicto judicial que de por medio estén niños, debe de aplicar este principio salvaguardando el interés superior del niño.

Ante esto, ultimamos que es indispensable salvaguardar y asegurar una vida saludable y plena para los niños, niñas, con el fin de promover su desarrollo personal. El Estado, la sociedad y las familias tienen la responsabilidad de proporcionar una protección especial a los menores y garantizar su crecimiento armonioso e integral, teniendo en cuenta en todo momento su interés superior en las decisiones y acciones que les afecten.

En conclusión, es imperativo que el Estado, la sociedad y las familias trabajen conjuntamente para proporcionar una protección especial a los menores, asegurando un entorno seguro y saludable que promueva su desarrollo personal. El principio del interés superior del niño debe ser el eje central en todas las decisiones y acciones que les afecten, garantizando así una vida saludable y plena que fomente su crecimiento armonioso e integral.

II. Materiales y métodos

En la siguiente investigación se utilizó el paradigma interpretativo, para lo cual se utilizó la recolección de datos que aportaron elementos al desarrollo del presente trabajo. La regulación establecida en la Ley N.º 30807, sobre el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, fue sobre la cual se buscó brindar mejoras en cuanto a la igualdad de días que la licencia de maternidad, previsto en la Ley N.º 30367, sobre la protección a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su período de descanso.

Además, al contar con legislación comparada permitió realizar un análisis de lo mejor de cada regulación existente, esto en busca de la mejora en el ámbito laboral. Es importante poder resaltar y comprender el impacto que esto genera, ya que incide directamente en el derecho de igualdad de género en el Perú.

Por otro lado, se hizo uso de la herramienta ficha del estado del arte por medio del cual, se ha podido organizar las diferentes fuentes que se está utilizando en el presente trabajo de investigación, de las cuales se concluya lo que indica cada una, también se presentó un resumen de estos, de la cual se establece una crítica por parte del tesista.

III. Resultados y discusión

En este capítulo, presentaremos los resultados obtenidos a partir del estudio realizado en el marco teórico de la investigación sobre la propuesta de modificación del artículo 2 de la norma de licencia por paternidad para promover la igualdad de género en el Perú. Estos resultados demostrarán la necesidad de evaluar el impacto potencial de las modificaciones propuestas en la normativa de licencia por paternidad de los países de España y Finlandia, en la cual ofrecemos reflexiones críticas sobre cómo estas experiencias internacionales pueden

informar y enriquecer las discusiones sobre nuestra propuesta con el objetivo de impulsar la equidad de género y el bienestar familiar en el país.

3.1. Analizar la licencia por paternidad dentro del derecho comparado

Para el desarrollo de este objetivo, se analiza la licencia por paternidad en el ámbito internacional, la cual según el autor Urruchi (2021) señala que esta se presenta como un instrumento eficaz para armonizar los ámbitos laboral, familiar y personal. Además, contribuye a fomentar y asegurar la creación de lazos emocionales entre el padre y el recién nacido, fundamentales para un desarrollo sano y equilibrado.

A diferencia de la licencia por maternidad, que históricamente ha sido más extendida y reconocida, la licencia por paternidad ha emergido como una medida clave para promover y fomentar una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre padres y madres, consiguiendo así una verdadera igualdad de género.

3.1.1. La licencia por paternidad en el ordenamiento jurídico peruano bajo el análisis de la Ley N° 30807

En el ordenamiento jurídico peruano, la licencia por paternidad está regulada por diversas normativas, principalmente por la Ley N° 30709 que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna., la cual se encuentra vigente desde 2017 y es conocida también como la "Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres". Esta ley establece el derecho de los padres trabajadores a gozar de un periodo de licencia por paternidad para el cuidado del recién nacido.

Según esta ley, en su artículo 2 señala que los padres trabajadores tienen derecho a una licencia por paternidad de un mínimo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al nacimiento del hijo. Este periodo puede extenderse hasta un máximo de 30 días calendarios en casos especiales regulados en el numeral 2 inciso a, b y c. Durante el tiempo de licencia por paternidad, el padre trabajador tiene derecho a percibir una remuneración equivalente a la que hubiera correspondido si estuviera laborando normalmente. Esta remuneración es cubierta por el empleador.

Ante esto es importante señalar el antecedente de nuestra investigación Rafael, (2021) el cual menciona que, con respecto a esta ley, lo realizado hasta el momento no es suficiente;

es esencial seguir implementando cambios para perfeccionar el marco legal de la licencia por paternidad, lo cual implica prolongar el período de licencia otorgado al padre, con la meta de integrarlo más activamente en la cotidianidad de la crianza de sus hijos.

Es importante destacar que la licencia por paternidad busca promover la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, contribuyendo así a un desarrollo más equitativo y balanceado de la sociedad peruana.

En conclusión, el análisis comparativo de la licencia por paternidad revela que esta medida es crucial para equilibrar las responsabilidades familiares y fomentar la igualdad de género. En el caso peruano, aunque la Ley N° 30807 representa un avance significativo, la duración actual de la licencia por paternidad sigue siendo insuficiente para lograr una verdadera corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Por lo tanto, es fundamental implementar modificaciones que amplíen este derecho, permitiendo una mayor participación del padre en la crianza y contribuyendo a una sociedad más equitativa y justa.

3.12. La licencia por paternidad en la doctrina comparada

Este punto es muy importante; ya que, el análisis de la licencia por paternidad en la doctrina comparada constituye un aspecto fundamental dentro del marco de la investigación sobre la propuesta de modificación del artículo 2 de la norma de licencia por paternidad para promover la igualdad de género en el Perú. Este enfoque permite examinar cómo otros países han abordado la cuestión de la licencia por paternidad y qué lecciones se pueden extraer para enriquecer el debate y las propuestas de modificación en el contexto peruano.

En Europa, la licencia por paternidad ha sido un tema de creciente interés y debate en las últimas décadas. Diferentes países han implementado políticas variadas en cuanto a la duración y condiciones de esta licencia, buscando equilibrar la vida laboral y familiar, y promover la igualdad de género. La licencia por paternidad se ha convertido en un instrumento clave para fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, permitiendo que los padres participen activamente en el desarrollo temprano de sus hijos.

Suecia es pionera en políticas de licencia parental igualitaria. Según (Savage, 2024), desde 1974, ambos padres tienen derecho a compartir 480 días de licencia parental, de los cuales 90 días son exclusivamente para cada progenitor y no pueden ser transferidos. Esta

política ha demostrado ser efectiva en promover la igualdad de género y la participación equitativa en el cuidado de los hijos. Por otro lado, en Alemania según Bramex (2023) los padres reciben el Elterngeld (subsidio parental) el cual se otorga durante 12 meses, pero puede extenderse por 2 meses adicionales si ambos padres optan por recibirla, el cual fomenta a una mayor implicación de los padres en la crianza de los hijos y han fomentado un cambio cultural hacia la corresponsabilidad en el cuidado familiar.

A pesar de que Suecia y Alemania ofrecen ejemplos valiosos y avanzados de licencias por paternidad, esta tesis se delimita al análisis de la regulación en España, Finlandia y Chile. La elección de estos países se basa en su relevancia específica y las similitudes estructurales en las políticas de licencia parental, lo que permite un análisis comparativo más detallado y focalizado en el contexto de la modificación del artículo 2 de la Ley N° 30807 del Perú, que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

España – Real Decreto Ley 6/2019

El Real Decreto Ley 6/2019 de España es una legislación clave que refuerza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, con un enfoque especial en la licencia por paternidad. Esta ley es relevante para el análisis comparativo en la tesis sobre la modificación del artículo 2 de la Ley N° 30807 del Perú, sobre el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, ya que proporciona un modelo de políticas inclusivas y equitativas para promover la igualdad de género y la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos.

En el contexto del análisis comparativo de la licencia por paternidad, resulta relevante examinar las disposiciones del Real Decreto Ley 6/2019 en España, el cual introdujo importantes cambios en las políticas de conciliación laboral y familiar en el país. Este decreto representa un hito significativo en el reconocimiento y promoción de la corresponsabilidad parental y la igualdad de género.

Una de las medidas más importantes del Real Decreto Ley 6/2019 fue la extensión de la licencia de paternidad en España. Este decreto amplió la duración de la licencia de cinco a ocho semanas, con el fin de promover la participación activa de los padres en el cuidado de sus hijos desde los primeros momentos de vida. La intención de esta medida es fomentar una mayor implicación paterna en las responsabilidades familiares y avanzar hacia la igualdad de

género tanto en el ámbito laboral como en el doméstico. En los resultados encontrados en la presente investigación se observó a través de un antecedente de investigación que el autor (Ballester, 2019) señala que esta ampliación refuerza la noción de compartir responsabilidades sin importar el rol que se desempeñe (ya sea madre o padre), eliminando efectivamente esa distinción en la vida diaria.

Tras la implementación del Real Decreto Ley 6/2019, se llevaron a cabo evaluaciones para medir su impacto en la sociedad española. Estudios y datos estadísticos han mostrado resultados positivos, evidenciando un aumento en la participación de los padres en el cuidado de los hijos y una mayor concienciación sobre la importancia de la corresponsabilidad parental. Asimismo, se ha observado un impacto positivo en la igualdad de género en el ámbito laboral, contribuyendo a romper estereotipos de género y facilitando una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar.

Por lo mencionado podemos apreciar las valiosas enseñanzas que nos brinda la norma española con el Real Decreto Ley 6/2019 y sus implicancias en torno a la licencia por paternidad. Esta normativa nos invita a reflexionar sobre la importancia de fomentar un cambio cultural profundo en nuestra sociedad peruana, donde los padres asumen un rol más activo y comprometido en el cuidado y crianza de sus hijos e hijas desde los primeros días de vida.

Más que una simple disposición legal, una licencia por paternidad más amplia y flexible representa una oportunidad para construir familias más sólidas, donde ambos progenitores se involucren por igual en esta etapa crucial del desarrollo infantil. Es un paso trascendental hacia una verdadera igualdad de género, rompiendo con estereotipos arraigados y promoviendo una paternidad responsable y presente.

Esta valiosa experiencia nos inspira a emprender los cambios legislativos necesarios en el Perú, reconociendo que el tiempo de calidad compartido entre padres e hijos es un bien invaluable que no tiene precio. Fortalecer estos lazos afectivos tempranos sienta las bases para una sociedad más justa, equitativa y comprometida con el bienestar de las nuevas generaciones.

En conclusión, el Real Decreto Ley 6/2019 de España proporciona un modelo ejemplar de cómo las políticas de licencia por paternidad pueden ser diseñadas para promover la igualdad de género y la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Al considerar la

modificación del artículo 2 de la Ley N° 30807 del Perú, es crucial incorporar principios y prácticas exitosas de legislaciones como la española para avanzar hacia una sociedad más equitativa y justa, donde ambos progenitores puedan participar plenamente en la crianza de sus hijos.

Finlandia - Ley de Permiso por Parto y Permiso Parental

La política de permisos parentales de Finlandia es considerada una de las más avanzadas del mundo en términos de igualdad de género y apoyo a la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Este marco legislativo ofrece importantes lecciones y prácticas que pueden informar la propuesta de modificación del artículo 2 de la Ley N° 30807 del Perú, con el objetivo de ampliar y mejorar la licencia por paternidad. A continuación, se describe la Ley de Permiso por Parto y Permiso Parental de Finlandia y se analiza su relevancia en el contexto peruano.

La Ley de Permiso por Parto y Permiso Parental en Finlandia está diseñada para asegurar el bienestar infantil y promover la igualdad de género mediante la distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre ambos progenitores. Esta normativa pretende respaldar a las familias, permitiendo que tanto padres como madres participen activamente en el cuidado y crianza de los hijos desde las primeras etapas de su vida.

Esta licencia por paternidad es pagada y fomenta la participación de los padres en el cuidado de los hijos desde el inicio; además, el sistema permite cierta flexibilidad para que los padres distribuyan el tiempo de permiso parental entre ambos de acuerdo con sus preferencias y circunstancias familiares. Ante esto, el autor (Vila, 2020) señala que se busca equiparar de manera innovadora los períodos de ausencia de ambos padres, sin distinciones de género. En lugar de tener permisos individuales de maternidad y paternidad, se establecerán permisos familiares que abarcan a ambos progenitores por igual.

En resumen, el análisis de la Ley de Permiso por Parto y Permiso Parental en Finlandia proporciona valiosas lecciones para el contexto peruano en relación con la licencia por paternidad. Destaca la importancia de implementar políticas inclusivas y flexibles que fomenten la participación equitativa de los padres en el cuidado de los hijos y promuevan la igualdad de género en el ámbito familiar y laboral en el Perú. Al considerar la modificación del artículo 2 de la Ley N° 30807 del Perú, es crucial incorporar prácticas y principios

exitosos de legislaciones como la finlandesa para avanzar hacia una sociedad más equitativa y justa, donde ambos progenitores puedan participar plenamente en la crianza de sus hijos.

Chile – Ley N° 20.545 (ley maternidad)

Una de las disposiciones más destacadas de la Ley N° 20.545 es la extensión de la licencia por maternidad en Chile. Esta ley establece un período de descanso prenatal y postnatal remunerado para las trabajadoras embarazadas, permitiendo un tiempo adecuado para el cuidado durante el embarazo y después del parto. La duración de esta licencia puede variar según las circunstancias individuales y las condiciones laborales de la trabajadora.

Si bien la Ley N° 20.545 se enfoca principalmente en la protección de la maternidad, también puede tener implicaciones en el contexto de la licencia por paternidad y la corresponsabilidad parental, al establecer derechos específicos para las mujeres durante el periodo prenatal y postnatal, esta ley puede influir en la distribución de responsabilidades familiares entre padres y madres en Chile, promoviendo la igualdad de género y la participación equitativa en el cuidado de los hijos. Es por ello que (Erozprensa, 2021) señala que el permiso por paternidad es un derecho que se extiende a todos los trabajadores que se van a convertir en padre, lo que les permite estar a su lado en mis primeros días de vida.

Promulgada en 2011, la Ley N° 20.545 de Chile tiene como objetivo principal mejorar las condiciones de protección a la maternidad y paternidad, y fomentar una mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos recién nacidos. La ley establece un período de postnatal parental de 12 semanas, que puede ser tomado por la madre o transferido parcialmente al padre. Esta disposición permite una mayor flexibilidad y corresponsabilidad en el cuidado del recién nacido. Además, los padres pueden optar por compartir el permiso postnatal parental. Esto implica que la madre puede transferir parte de su postnatal parental al padre, permitiendo que ambos progenitores participen activamente en el cuidado del hijo durante los primeros meses de vida.

Esta implementación en Chile, tiene impactos positivos al permitir la transferencia de parte del postnatal parental al padre, la ley fomenta una mayor corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, desafiando los roles de género tradicionales y promoviendo una participación más equitativa de ambos progenitores. Además, al proporcionar una licencia parental remunerada tanto para la madre como para el padre, la ley contribuye a la igualdad de

género en el ámbito laboral, reduciendo las disparidades entre hombres y mujeres en términos de oportunidades y responsabilidades profesionales.

El análisis de la Ley N° 20.545 en Chile ofrece lecciones valiosas para el contexto peruano en relación con las políticas de licencia por paternidad y maternidad. Destaca la importancia de implementar medidas integrales que protejan la maternidad y promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar en el Perú. La experiencia chilena subraya la necesidad de diseñar políticas inclusivas que fomenten la participación equitativa de padres y madres en el cuidado de los hijos, fortaleciendo así la cohesión familiar y contribuyendo a la construcción de una sociedad más igualitaria y justa.

En conclusión, La Ley N° 20.545 de Chile establece un modelo progresista para la protección de la maternidad y paternidad, promoviendo la igualdad de género y la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Al considerar la modificación del artículo 2 de la Ley N° 30807 del Perú, es crucial incorporar prácticas y principios exitosos de legislaciones como la chilena para avanzar hacia una sociedad más equitativa y justa, donde ambos progenitores puedan participar plenamente en la crianza de sus hijos.

3.2. Formular las razones jurídicas y sociales para la igualdad en la licencia por paternidad y maternidad

En este capítulo, es de suma importancia ya que proporciona un análisis exhaustivo y crítico sobre las razones jurídicas y sociales que respaldan la igualdad en las políticas de licencia por paternidad y maternidad, con el objetivo de informar y promover cambios significativos hacia una sociedad más inclusiva y equitativa en el ámbito laboral y familiar.

3.2.1. El interés superior del niño

El principio del interés superior del niño es fundamental en el diseño y aplicación de las políticas relacionadas con la licencia por paternidad y maternidad. Este principio, reconocido en tratados internacionales y legislaciones nacionales, busca proteger y promover el bienestar integral de los niños, considerando sus derechos, necesidades y desarrollo como prioridad primordial en cualquier acción que les afecte.

El principio del interés superior del niño está consagrado en la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas y en otras normativas internacionales. Estos instrumentos legales establecen que las decisiones y acciones relacionadas con los niños

deben tener en cuenta su bienestar y desarrollo como prioridad fundamental. Es por ello que, teniendo en cuenta nuestro antecedente (Illanes, 2019) es importante reconocer que los derechos de los niños y jóvenes en el ámbito familiar va más allá de solo evitar separaciones familiares. Es esencial implementar una política integral que respalde a las familias, facilitando así su capacidad para proteger adecuadamente a sus miembros.

La participación parcial de los padres en el cuidado de los hijos contribuye positivamente al desarrollo integral de los niños. El vínculo afectivo y la presencia activa de ambos progenitores son fundamentales para el bienestar emocional, social y cognitivo de los niños durante su crecimiento. Además, fomentar la igualdad en las políticas de licencia por paternidad y maternidad contribuye a desafiar y superar los estereotipos de género arraigados en la sociedad, al permitir que los padres asuman un rol activo en el cuidado de los hijos, se promueve una visión más equitativa y diversa de los roles familiares y laborales.

En conclusión, promover la igualdad en las políticas de licencia por paternidad y maternidad en línea con el interés superior del niño no solo es una obligación legal, sino que también es esencial para garantizar el bienestar y desarrollo óptimo de los niños, así como para avanzar hacia una sociedad más justa, inclusiva y equitativa.

3.2.2. Análisis de la licencia por maternidad bajo el principio de corresponsabilidad.

Para analizar la licencia por maternidad en el Perú bajo el principio de corresponsabilidad, es importante considerar cómo esta política puede ser diseñada e implementada para fomentar la participación equitativa de ambos progenitores en el cuidado de los hijos. La licencia por maternidad tradicionalmente se ha centrado en la protección de la salud de la madre durante el embarazo, el parto y el posparto. Sin embargo, bajo el principio de corresponsabilidad, es crucial evaluar si estas políticas reflejan una distribución equitativa de responsabilidades entre padres y madres.

El reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar implica que los trabajadores y trabajadoras tengan la posibilidad de cuidar de sus hijos sin poner en riesgo su estabilidad laboral. Promover la corresponsabilidad en la licencia por maternidad implica también proteger los derechos laborales de los padres y madres.

La participación activa de ambos padres en el cuidado de los hijos fortalece los lazos familiares y contribuye a un ambiente familiar más afectivo y estable. Es por ello que (Pérez,

2020) señala que es importante reconocer el derecho de los padres a compartir responsabilidades en sus vidas personales, familiares y laborales. Históricamente, las mujeres han llevado la mayor carga del trabajo doméstico y el cuidado de los hijos, incluso al incorporarse al ámbito laboral.

La corresponsabilidad es crucial para el desarrollo emocional y psicológico de los niños, quienes se benefician de tener una relación cercana con ambos progenitores desde una edad temprana, la presencia y participación activa de ambos padres en actividades cotidianas como el cuidado, alimentación y juego contribuyen a un desarrollo emocional y cognitivo más equilibrado en los niños.

En conclusión, promover la corresponsabilidad en la licencia por maternidad es fundamental para avanzar hacia una sociedad más justa, igualitaria y consciente de las necesidades de los niños y las familias. Estas razones respaldan la necesidad de políticas y medidas que fomenten la participación equitativa de ambos progenitores en el cuidado de los hijos desde una perspectiva legal, social y de derechos humanos.

3.2.3. Regulación internacional

La regulación internacional de la licencia de paternidad abarca las disposiciones y prácticas adoptadas por distintos países y organismos internacionales para garantizar el derecho de los padres a disfrutar de períodos de descanso remunerado y participar activamente en el cuidado de sus hijos recién nacidos. Dos referencias importantes en este ámbito son la Recomendación 191 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las directrices de la Unión Europea (UE). Ambas ofrecen un marco normativo que orienta la formulación de políticas nacionales más inclusivas y equitativas.

Recomendación 191 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Recomendación 191 fue adoptada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2000 y establece directrices y principios para los Estados miembros en relación con las políticas de licencia parental, incluyendo la licencia de paternidad. Esta tiene como objetivo principal promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, así como garantizar el bienestar de la familia. Busca conciliar las responsabilidades laborales y familiares mediante la implementación de políticas de licencia parental adecuadas.

Además, esta recomienda que los Estados miembros establezcan un período de licencia suficiente y remunerado tanto para la madre como para el padre, con el fin de permitirles cumplir con sus responsabilidades familiares durante el período crítico de cuidado de los hijos. Por otro lado, destaca la importancia de incluir tanto a padres como a madres trabajadores en las políticas de licencia parental, reconociendo el papel crucial de ambos progenitores en el desarrollo y bienestar de los niños.

La Recomendación 191 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es relevante para los Estados miembros que buscan establecer políticas de licencia parental más inclusivas y equitativas. Proporciona un marco internacional que orienta la formulación de legislaciones y políticas nacionales sobre licencia parental, promoviendo la igualdad de género y el bienestar familiar.

Directrices de la Unión Europea

Por otro lado, la Unión Europea ha adoptado directrices y recomendaciones en el ámbito de la licencia por paternidad como parte de su estrategia para promover la igualdad de género y conciliar la vida laboral y familiar. A través de estas, se fomenta la implementación de políticas que promuevan la licencia compartida entre padres y madres, así como la posibilidad de transferir parte de la licencia entre los progenitores. Esto busca fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y la igualdad de género en el ámbito familiar.

La Unión Europea (UE) ha adoptado varias directrices y reglamentaciones que promueven la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar, entre las cuales destacan la Directiva 2019/1158 sobre la Conciliación de la Vida Familiar y Profesional, la cual establece requisitos mínimos para la licencia de paternidad, licencia parental y condiciones laborales flexibles para los padres. Propone al menos 10 días de licencia por paternidad remunerada y un mínimo de 4 meses de licencia parental, de los cuales 2 meses son intransferibles entre los padres.

Por otro lado, tenemos la licencia parental intransferible, la cual sirve para fomentar la participación de ambos progenitores en el cuidado de los hijos, esto ayuda a equilibrar las responsabilidades familiares y a reducir las disparidades de género en el ámbito laboral. Por último, está la flexibilidad laboral, en la cual las directrices también abogan por la implementación de condiciones laborales flexibles que permitan a los padres conciliar mejor

sus responsabilidades laborales y familiares, contribuyendo así a un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Las directrices de la Unión Europea (UE) han tenido un impacto significativo en la regulación de la licencia por paternidad en los países miembros. Han contribuido a la adopción de políticas más inclusivas y equitativas que promueven la participación de los padres en el cuidado de los hijos y facilitan la conciliación entre la vida laboral y familiar.

La adopción de las recomendaciones y directrices internacionales puede ofrecer múltiples beneficios en el contexto peruano al considerar la modificación del artículo 2 de la Ley N° 30807. Siguiendo la Recomendación 191 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las directrices de Unión Europea (UE), Perú podría considerar la ampliación de la licencia por paternidad a un período más prolongado y garantizar su remuneración, asegurando que los padres puedan participar activamente en el cuidado de sus hijos sin enfrentar dificultades económicas.

Además, la implementación de una licencia por paternidad intransferible podría fomentar una mayor corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, ayudando a equilibrar las responsabilidades familiares y reduciendo las brechas de género en el ámbito laboral. Por último, la inclusión de políticas de flexibilidad laboral podría facilitar que los padres equilibren mejor sus responsabilidades laborales y familiares, promoviendo así un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

La regulación internacional, ejemplificada por la Recomendación 191 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las directrices de la Unión Europea, proporciona un marco valioso para la formulación de políticas nacionales sobre la licencia por paternidad. Adoptar y adaptar estas recomendaciones en el contexto peruano puede contribuir significativamente a la promoción de la igualdad de género y la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, avanzando hacia una sociedad más equitativa y justa.

En conclusión, la regulación internacional en materia de licencia de paternidad es fundamental para avanzar hacia sociedades más inclusivas, equitativas y orientadas al bienestar familiar. Es imperativo que los países como el Perú adopten y fortalezcan políticas que garanticen el derecho de los padres a tomarse tiempo para cuidar y disfrutar de sus hijos recién nacidos, contribuyendo así a un futuro más justo y sostenible para todos.

3.3. Propuesta de modificación del art. 2 de la Ley N° 30807

En este capítulo, se abordará la necesidad de modificar el artículo 2 de la Ley N° 30807 del Perú para promover la igualdad de género y la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos a través de políticas de licencia parental más inclusivas y equitativas. El artículo 2 de la Ley N° 30807 establece el derecho a la licencia por paternidad en el Perú, otorgando un período remunerado de dedicación exclusiva a la familia por parte del padre.

El objetivo de esta propuesta es modificar el artículo 2 de la Ley N° 30807 del Perú para incluir disposiciones claras sobre la licencia por paternidad, estableciendo un período mínimo remunerado de 98 días para que los padres puedan participar activamente en el cuidado de sus hijos recién nacidos. Tal modificación debe fundamentarse en el reconocimiento de los derechos constitucionales a la igualdad de género y a la protección de la familia como base fundamental de la sociedad.

Ampliar la licencia por paternidad hasta 98 días fomentará la participación activa de los padres en el cuidado de los hijos, promoviendo la corresponsabilidad y contribuyendo al desarrollo integral de los niños. Esta modificación respalda los principios constitucionales de igualdad de género y no discriminación, reconociendo el derecho del padre a participar plenamente en la crianza de sus hijos.

Análisis costo – beneficio

La propuesta de ampliar la licencia por paternidad hasta 98 días en el marco del artículo 2 de la Ley N° 30807 del Perú conlleva ciertos costos directos e indirectos, como el pago de salarios durante el período de ausencia del trabajador, así como gastos administrativos y logísticos asociados con la implementación y seguimiento de esta medida, los cuales podrían ser asumidos por los empleadores, ya que podrían incluir este tipo de beneficios como parte de su política laboral para promover un ambiente laboral más inclusivo y equitativo. Los empleadores podrían cubrir los salarios de los empleados durante el período de licencia por paternidad; esto representa un costo significativo, especialmente para pequeñas y medianas empresas.

Por otro lado, los costos de la licencia por paternidad podrían ser compartidos con el Seguro Social de Salud. En algunos países, existen programas de subsidios o incentivos para apoyar a los empleadores que ofrecen beneficios de licencia por paternidad.

Además, podría haber un impacto temporal en la productividad laboral debido a la ausencia del empleado; debido a que, la ausencia prolongada del empleado puede afectar la productividad, especialmente en roles críticos. La redistribución del trabajo o la contratación temporal puede ser necesaria, lo que genera costos adicionales, además conlleva a que las empresas pueden necesitar capacitar a empleados temporales o redistribuir tareas, lo que genera costos adicionales en términos de tiempo y recursos.

Sin embargo, los beneficios potenciales son significativos: promueve la igualdad de género al fomentar la participación activa de los padres en el cuidado de los hijos, esto permitirá a los padres involucrarse más en el cuidado de sus hijos desde el nacimiento, fortaleciendo el vínculo familiar y contribuyendo al desarrollo emocional y cognitivo del niño. Así mismo, al fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, la medida contribuye a una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares, reduciendo las cargas desproporcionadas sobre las madres y promoviendo la igualdad de género.

Es por ello que en mérito a la siguiente hipótesis: “Si el principio de igualdad de trato y no discriminación ante la ley refiere que reconoce un mismo nivel de derechos y obligaciones para ambos progenitores”, la presente tesis propone la modificación del artículo 2 de la norma de licencia por paternidad sobre la ampliación de días en la licencia por paternidad en virtud de la igualdad de género en el Perú, quedando de la siguiente manera:

Tabla 1

Modificación del artículo 2 de la Ley N° 30807

Ley N° 30807	Modificación
<p>Artículo 2.- De la licencia por paternidad</p> <p>2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea.</p>	<p>Artículo 2.- De la licencia por paternidad</p> <p>2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por noventa y ocho (98) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea. Durante los primeros 28 días el empleador está obligado al pago de la</p>

2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

- a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.
- b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.
- c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

2.3 El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:

- a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.
- b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.
- c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.

2.4 En el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre del hijo/a nacido/a será beneficiario de dicha licencia

remuneración; los 70 días posteriores serán subsidiados por el Seguro Social de Salud (EsSalud).

2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

- a) Cien (100) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.
- b) Ciento diez (110) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.
- c) Ciento diez (110) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

2.3 El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:

- a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.
- b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.
- c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.

2.4 En el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su

con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias.

2.5 El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre”.

licencia por maternidad, el padre del hijo/a nacido/a será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias.

2.5 El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario a la fecha probable de parto de la madre”.

Nota. Ubillus, 2024

La propuesta de ampliar la licencia por paternidad a 98 días conlleva costos significativos tanto directos como indirectos para los empleadores y el Estado. Sin embargo, los beneficios potenciales, tanto a nivel social como laboral, son considerables. La medida no solo promueve la igualdad de género y la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, sino que también contribuye al desarrollo emocional y cognitivo de los niños y mejora el bienestar general de las familias.

A largo plazo, los beneficios económicos derivados de un mejor clima laboral, mayor retención de talento y reducción del ausentismo laboral pueden compensar los costos iniciales. Además, la inversión en políticas de licencia por paternidad más inclusivas refleja un compromiso con la igualdad de género y el desarrollo sostenible, posicionando al Perú como un actor progresista en la promoción del bienestar familiar y laboral. Aunque la modificación del artículo 2 de la Ley N° 30807 implica un desafío económico y logístico, los beneficios sociales, familiares y económicos justifican la inversión en políticas laborales más equitativas y orientadas al bienestar familiar.

Los beneficios sociales y familiares de esta medida justifican la inversión en políticas laborales más equitativas y orientadas al bienestar familiar en el contexto peruano. La promoción de la igualdad de género, el fortalecimiento de los lazos familiares y el impacto positivo en el desarrollo infantil son aspectos clave que respaldan la importancia de la ampliación de la licencia por paternidad en el contexto peruano.

En resumen, la implementación de políticas de licencia por paternidad más inclusivas puede generar beneficios tangibles para las empresas, como una mayor retención de talento y productividad laboral. En este sentido, la inversión en políticas que apoyen la licencia por paternidad refleja un compromiso con la igualdad de género y el desarrollo sostenible, posicionando al Perú como un actor progresista en la promoción del bienestar familiar y laboral.

Conclusiones

1. El análisis comparado de la licencia por paternidad en el ámbito internacional demuestra que esta medida es fundamental para armonizar los ámbitos laboral, familiar y personal, promoviendo la igualdad de género y la corresponsabilidad parental. Ejemplos como el Real Decreto Ley 6/2019 en España y la Ley de Permiso por Parto y Permiso Parental en Finlandia muestran los beneficios de extender y flexibilizar la licencia por paternidad, reforzando los lazos emocionales entre padres e hijos y promoviendo una distribución equitativa de las responsabilidades familiares. Estas experiencias internacionales subrayan la necesidad de reformar la legislación peruana para garantizar un desarrollo más balanceado y equitativo en la sociedad.
2. El análisis exhaustivo de las razones jurídicas y sociales para la igualdad en las licencias por paternidad y maternidad revela su importancia para armonizar los ámbitos laboral, familiar y personal, promoviendo la corresponsabilidad parental y desafiando los estereotipos de género. Siguiendo el principio del interés superior del niño, se destaca la necesidad de políticas que prioricen el bienestar integral de los niños, facilitando la participación activa de ambos padres. Por otro lado, la regulación comparada de países como España, Chile y Finlandia, junto con las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea (UE), subraya la eficacia de extender y flexibilizar estas licencias. Implementar estas medidas en el Perú no solo es un mandato legal y de derechos humanos, sino también un paso esencial hacia una sociedad más equitativa e inclusiva, que garantice el desarrollo óptimo de los niños y el equilibrio en las responsabilidades familiares y laborales.
3. Nuestra propuesta de modificación del artículo 2 de la Ley N° 30807 del Perú para ampliar la licencia por paternidad a 98 días promueve la igualdad de género y la corresponsabilidad parental. Esta medida, aunque implica costos, ofrece beneficios significativos como un mejor clima laboral, mayor retención de talento y fortalecimiento de los lazos familiares. Al compartir estos costos entre empleadores y el Seguro Social de Salud, se justifica la inversión en políticas equitativas que posicionan al Perú como un líder en la promoción del bienestar familiar y la igualdad de género. Al darle este beneficio al padre se puede dar una reinserción laboral por parte de la madre más armoniosa, puesto que sabe que deja el cuidado del menor en las manos de su progenitor.

Recomendaciones

1. Se recomienda la implementación de subsidios gubernamentales a través del Seguro Social de Salud para cubrir los costos de la licencia por paternidad extendida. Esto aliviará la carga financiera sobre los empleadores y garantizará que todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral, puedan acceder a este beneficio.
2. El Estado debe asignar un presupuesto específico y suficiente para cubrir todos los subsidios relacionados con la licencia por paternidad, esta asignación debe ser revisada y ajustada anualmente para reflejar las necesidades reales y garantizar que los recursos sean adecuados. Para el cumplimiento de este, es esencial que el Estado peruano implemente un sistema de provisión de fondos que garantice el pago puntual de los subsidios. Esta provisión debe estar destinada específicamente a cubrir los pagos de licencia por paternidad, asegurando que los trabajadores reciban sus beneficios sin demoras.
3. En situaciones excepcionales donde pueda haber retrasos, establecer un sistema de apoyo temporal para asegurar que las familias no queden desprotegidas financieramente. Esto podría incluir adelantos de pago o préstamos a bajo interés que se salden una vez se realicen los pagos de los subsidios.
4. Desarrollar y promover campañas de sensibilización dirigidas a empleadores, empleados y la sociedad en general sobre la importancia de la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Estas campañas deben enfatizar los beneficios de la licencia por paternidad no solo para la familia, sino también para el bienestar laboral y social, ayudando a cambiar percepciones y estereotipos de género.
5. Incentivar políticas de flexibilidad laboral que permitan a los padres ajustar sus horarios de trabajo para atender mejor las necesidades de sus hijos durante y después del período de licencia por paternidad. Esto podría incluir opciones como el trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo, o horarios laborales flexibles, contribuyendo a una mayor conciliación entre la vida laboral y familiar.

Referencias

Tesis

Carbajal, M (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* (Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Recuperado de: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13682/CARBAJAL_ALEGRE_MAX_LENIN1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Esbri, I. (2020). *Permiso por nacimiento y cuidado del menor: la incorporación de los hombres a los cuidados a través del permiso de paternidad. regulación jurídica y su aplicación en la negociación colectiva de la comunidad Valenciana*. (Tesis doctoral, Universitat Jaume). Recuperado de: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/669926/2020_Tesis_Esbri%20Navarro_Isabel.pdf?sequence=1

Fiestas & Salazar (2019). *Deficiencias de la licencia por paternidad y su utilidad para los trabajadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Recuperado de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1876/1/TL_FiestasBernalCecilia_SalazarMoralesMagaly.pdf

Rodríguez, I (2021). *Razón jurídica para igualar la licencia de paternidad en proporción con la licencia de maternidad para instaurar la igualdad de género en el sistema laboral peruano*. (Tesis para optar el título profesional de abogado). Recupero: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1959/Tesis%20-%20Rodr%c3%adguez%20Casta%c3%blada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Libros

Arévalo, M (2018). Permisos parentales y el principio de igualdad. Vol 3, N° 11. Universidad Internacional de Ecuador

Bello & Euronews. (2023). Euronews. Estos son los diez países más felices del mundo en 2023 y la mayoría de ellos están en Europa. Recuperado de:

<https://es.euronews.com/next/2023/03/21/estos-son-los-diez-paises-mas-felices-del-mundo-en-2023-y-la-mayoria-de-ellos-estan-en-eur>

Cedeño, N (2019). El principio iura novit curia: una mirada desde el proceso familiar. Vlex internacional. N° 51. Recuperado de: https://app-vlex-com.usat.lookproxy.com/search/inPlanOnly:1+fulltext_in_plan:1+content_type:4/obligaciones+de+los+padres/vid/principio-iura-novit-curia-830182981

Corominas, E. (2022). La necesidad de contribuir a la igualdad de género desde las revistas científicas. Universitat Oberta de Catalunya.

Erozprensa (2021) Permiso por paternidad en Chile de acuerdo a la Dirección de Trabajo. Sesame

Eraberean (2020). Igualdad de trato y no discriminación: guía básica. 1era ed. Eusko Jaurlaritza. Recuperado de: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eraberean_guiabasica/es_observat/ad-juntos/ERABEREAN_GUIA.pdf

Illanes, A. (2019). Derecho a vivir en familia y la subsidiaridad de la adopción a la luz del interés superior del niño. Recuperado de: https://app-vlex-com.usat.lookproxy.com/search/inPlanOnly:1+fulltext_in_plan:1+content_type:4/el+interes+superior+del+ni%C3%B1o/vid/derecho-vivir-familia-subsidiaridad-866712509

Kriete, K (2021). La licencia por paternidad en el Perú: ¿un derecho del padre trabajador o un derecho del hijo/hija? Recuperado de: <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/lumen/article/view/2395/2818>

Mayo Clinic (2022). Depresión posparto. Recuperado de: <https://www.mayoclinic.org/es/diseases-conditions/postpartum-depression/symptoms-causes/syc-20376617>

Plan International (2020). La importancia de la igualdad de roles en el hogar. Recuperado de: <https://www.planinternational.org.pe/noticias/la-importancia-de-la-igualdad-de-roles>

- Pérez, A. (2020). El principio de corresponsabilidad y el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Trabajo para obtener el grado en Comercio. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/41989/TFG-J-174.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rafael, F. (2021). *Incremento del periodo de licencia por paternidad para promover la integración del padre en el cuidado del recién nacido* (Tesis para optar el título profesional de abogada). Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8759/Rafael%20Campos%20Flor%20del%20Roc%c3%ado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rentería, et al (2021). *Habilidades y corresponsabilidad parental: una perspectiva socio jurídica en el contexto mexicano*. Vox Juris N°40-2.
- Santisteban, E. (2022). *Modificatoria del artículo 2 de la Ley 30807, Ley de licencia por paternidad, en defensa del derecho a la igualdad en la legislación peruana*. Tesis para optar el título profesional de abogado. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9917/Santisteban%20Sandoval%20Evert%20Paul.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- UNICEF (s.f.). ¿Qué es la depresión posparto? Aprende cuáles son las señales y cómo encontrar apoyo. Recuperado de: <https://www.unicef.org/parenting/es/salud-mental/que-es-la-depresion-posparto>
- Unión Europea (2023). Estrategia para la igualdad de género. Avances y principales ámbitos de actuación. Recuperado de: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es
- Vila, N (2020). Finlandia iguala los permisos de paternidad y maternidad y elimina la referencia de género. La Vanguardia

- Ballester, M. (2019). El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: dios y el diablo en la tierra del sol. Universidad de Valencia.
- Bramex. (2023). *¿Vais a ser padres? Te explicamos qué es el Elternzeit en Alemania*. Bramex. <https://www.bramex.de/elternzeit-alemania/>
- Edmonds, P. (2020). *La baja por paternidad en Suecia*. National geographic. https://www.nationalgeographic.com.es/mundo-ng/grandes-reportajes/baja-por-paternidad-suecia_11181
- Eguiguren, F. (2018). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. Ius et veritas: Perú.”
- El Gobierno Federal (2024). *Subsidio económico para familias*. Make-it-in-germany.com. <https://www.make-it-in-germany.com/es/vivir-en-alemania/con-familia/subsidio-economico-familias>
- Eraberean (2020). *Igualdad de trato y no discriminación: guía básica*. 1era ed. Eusko Jaurlaritz. Recuperado de: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eraberean_guiabasica/es_observat/ad-juntos/ERABEREAN_GUIA.pdf
- Kriete Urruchi, K. K. (2021). *La licencia de paternidad en el Perú: ¿un derecho del padre trabajador o un derecho del hijo/hija?*. Lumen, 17(1), 152-172. <https://doi.org/10.33539/lumen.2021.v17n1.2395>
- Savage, M. (2024). *El país en el que es tabú que los hombres no se tomen la licencia de paternidad cuando nacen sus hijos*. BBC. <https://www.bbc.com/mundo/articles/cyr45x4gv7zo>
- Zamur, M. (2021). Facultad de derecho Universidad de Chile. Principios de Corresponsabilidad parental y coparentalidad y su aplicación en el ordenamiento jurídico chileno. Recuperado de: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/184696/Principios-de-corresponsabilidad-parental-y-coparentalidad-y-su-aplicacion-en-el-ordenamiento-juridico-chileno.pdf?sequence=1>

Legislación

Ley N°30387 - Ley que modifica la ley 29409, ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

Real Decreto-Ley 6/2019 - Medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Ley N° 30466 (26 de mayo de 2015) Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño.
<https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/pnaia/pdf/Ley-30466-que-establece-parametros.pdf>

Ley N° 30807 (05 de julio del 2018). Ley que modifica la Ley 29409, ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1666491-2>

Anexo:

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Ordenamiento Jurídico			
TEMA: Propuesta de Modificación del artículo 2 de la norma de licencia por paternidad para la igualdad de género			
PROBLEMA: ¿Por qué será necesaria una propuesta de Modificación del artículo 2 de la norma de licencia por paternidad para la igualdad de género?			
TESISTA: Ubillús Silva Carlos Augusto			
ASESOR: Erick Francese Obiol Anaya			
VARIABLES (CATEGORÍAS CONCEPTUALES)	OBJETIVOS:		
	GENERAL:		
1. Licencia de paternidad	Proponer la modificación del artículo 2 de la norma por licencia de paternidad para la igualdad de género		
	ESPECÍFICOS:		
2. Igualdad de género	<table border="1"> <tr> <td>Analizar la ampliación de días en la licencia por paternidad bajo la normativa comparada de España, Finlandia y Chile</td> <td>Formular las razones jurídicas y sociológicas que fundamenten la desigualdad para la modificación del artículo 2 de la norma de licencia por paternidad</td> </tr> </table>	Analizar la ampliación de días en la licencia por paternidad bajo la normativa comparada de España, Finlandia y Chile	Formular las razones jurídicas y sociológicas que fundamenten la desigualdad para la modificación del artículo 2 de la norma de licencia por paternidad
Analizar la ampliación de días en la licencia por paternidad bajo la normativa comparada de España, Finlandia y Chile	Formular las razones jurídicas y sociológicas que fundamenten la desigualdad para la modificación del artículo 2 de la norma de licencia por paternidad		
HIPÓTESIS	<p>Si el principio de igualdad de trato y no discriminación ante la ley refiere que reconoce un mismo nivel de derechos y obligaciones para ambos progenitores, entonces la modificación del artículo 2 de la norma de licencia por paternidad sobre la ampliación de días en la licencia por paternidad en virtud de la igualdad de género en el Perú, es necesaria por las siguientes razones:</p> <p>A. Porque ayudará a que el padre tenga una igualdad de participación como la madre en el cuidado del menor por la extensión en su licencia de paternidad</p> <p>B. Porque fortalecerá el vínculo familiar al cumplir un rol activo durante el periodo de gestación y después del parto.</p>		
APORTE	Establecer criterios que permitan al legislador la modificación del artículo 2 de la norma de licencia por paternidad para la igualdad de género		