

CCE

PRIMERA
INFANCIA



PATERNIDAD CORRESPONSABLE

OBJETIVO GENERAL

Promover la participación activa del padre, madre o cuidador primario en el cuidado y la crianza de las y los niños de 0 a 5 años y también en las tareas domésticas mediante programas y acciones.

Difundir la importancia de la paternidad corresponsable.

Trabajar por la transformación de los estereotipos de género, especialmente buscar la homologación proporcional de la duración de las licencias de maternidad y paternidad con la finalidad de no reforzar desequilibrios de género en la responsabilidad por el cuidado dentro del hogar y dentro del lugar de trabajo. Asimismo, buscar la introducción de conceptos inclusivos como licencias parentales.



CONSIDERACIONES:

Promover políticas que favorezcan la cultura de paternidad corresponsable es una oportunidad para que las empresas fortalezcan su reputación, y alineen su propósito con el de sus colaboradores y colaboradoras, impactando positivamente en el bienestar social, competitividad y sustentabilidad.

¿Cómo impacta la implementación y promoción de este tipo de iniciativa en las empresas?

- 1. Reconocimiento público** y alineación del propósito de la empresa y las y los colaboradores.
- 2. Genera mayor confianza** y fortalece el vínculo con la comunidad.
- 3. Mejora la reputación de la empresa** e impacta en el incremento del valor de la marca con una inversión relativamente baja.
- 4. Mejora el ambiente laboral** y el bienestar de las y los colaboradores.
- 5. Mejora en las relaciones de la empresa** con interlocutores del ámbito público.
- 6. Fortalecimiento del capital humano** del entorno inmediato, lo que tendrá un impacto en el reclutamiento de mejores talentos y de proveedores más consolidados.

RESUMEN POLÍTICA

¿Por qué paternidad corresponsable?

- La corresponsabilidad en las tareas domésticas y el cuidado de las y los niños siempre es importante, pero en el contexto actual es crítico. Diversos estudios muestran que la participación de un padre activo y comprometido en la vida de sus hijas e hijos tiene efectos sumamente positivos en las y los niños.
- Las y los niños aprenden de los modelos que observan. Un padre involucrado, donde las tareas del hogar se reparten de forma equitativa y donde las formas de relacionarse son respetuosas y cariñosas, estará enseñando lo mismo a su hijo o hija.



¿QUÉ ACCIONES ESPECÍFICAS PROMUEVEN LA CULTURA DE LA PATERNIDAD CORRESPONSABLE?

- Licencia de paternidad remunerada
- Horarios flexibles
- Programas de orientación a padres antes, durante y después del embarazo
- Campaña de concientización sobre la paternidad en la empresa
- Cursos y programas tutoriales de especialistas sobre paternidad asertiva y/o Escuela para padres

Beneficios de la licencia de paternidad remunerada

La investigación ha documentado que las experiencias y las exposiciones de los niños y niñas durante sus primeros años juegan un papel crítico en la determinación de sus posibilidades de salud y bienestar a largo plazo. Mientras que los padres necesitan tiempo, acceso a recursos y servicios de apoyo para poder brindar un cuidado acogedor durante la primera infancia y más allá, puesto que la infancia es un período particularmente vulnerable.

La licencia parental remunerada brinda a los padres que trabajan tiempo libre, fuera del empleo, para hacerse cargo del nacimiento o la adopción de un hijo con el reemplazo de una parte o la totalidad de sus ingresos habituales. La licencia parental brinda a los padres tiempo para cuidar y crear vínculos con su bebé, establecer rutinas para la alimentación y el cuidado, y atender sus necesidades de cuidado médico; a la vez, proporciona a las madres que han pasado por el parto o cesárea, tiempo para recuperarse físicamente.

Existe evidencia sólida de que entre las estrategias más efectivas para apoyar el desarrollo saludable están el aumento de la lactancia materna exclusiva, la ingesta nutricional adecuada y la inmunización oportuna durante la infancia.

La licencia parental brinda a los padres tiempo para cuidar y crear vínculos con su bebé, establecer rutinas para la alimentación y el cuidado, y atender sus necesidades de cuidado médico; a la vez, proporciona a las madres que han pasado por el parto, tiempo para recuperarse físicamente. (Licencia Parental Remunerada Y Políticas Orientadas A La Familia, Un informe de evidencias. UNICEF, 2019.)

Una revisión de la base de evidencias indica que la licencia parental remunerada puede contribuir al desarrollo saludable y a la supervivencia de los bebés, facilitando la lactancia materna, mejorando la capacidad de los padres para obtener vacunas y otros cuidados médicos en el período posnatal.

Beneficios de la licencia de paternidad remunerada

- La licencia parental puede contribuir positivamente al desarrollo del vínculo seguro del niño (Plotka y Busch-Rosnagel 2018).
- La licencia para ambos padres es importante para la igualdad de género. La licencia pagada es una política importante para reconocer la carga del trabajo del cuidado, que generalmente no es remunerada y es realizada principalmente por mujeres. Si bien la participación femenina en el mercado laboral en América Latina ha aumentado significativamente en las últimas décadas, las mujeres continúan siendo las principales responsables del cuidado de los niños. Por tanto, incluir también a los hombres en las políticas de licencia puede promover la corresponsabilidad de los padres y, por tanto, la igualdad de género en el país (Heymann et al. 2017).

Las licencias parentales remuneradas de duración moderada apoyan el empoderamiento económico de las mujeres, desde mayores salarios e ingresos, experiencia laboral, permanencia, empleo y participación en la fuerza laboral. La licencia parental remunerada apoya el crecimiento económico general aumentando el empoderamiento económico de las mujeres y su capacidad de contribuir al ingreso familiar, lo que permite incrementar así los recursos para los niños, con beneficios para la fuerza laboral a largo plazo y una potencial mejora del crecimiento y la competitividad de las empresas.



- La licencia puede mejorar el bienestar económico de las familias. Las políticas de licencia pueden desempeñar un papel importante en la prevención de la pobreza y los riesgos asociados para los niños cuando se combinan con otras políticas favorables a la familia, como los subsidios y servicios de guardería. La evidencia de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha demostrado que las políticas de permisos generosos se asocian con un menor riesgo de pobreza entre las familias. (Maldonado y Nieuwenhuis 2015; Misra et al. 2012).
- La licencia por paternidad ofrece a los padres una oportunidad importante para vincularse con su hijo recién nacido y les permite participar más en el hogar. Hay pruebas de que la participación de los padres en los primeros días de sus hijos tiene un impacto positivo en el desarrollo y la salud del niño. Además, una mayor participación de los hombres en las actividades del hogar beneficia a las mujeres al permitirles equilibrar mejor las prioridades profesionales. Ofrecer la licencia de paternidad también es bueno para la empresa. Hace que la empresa sea amigable con las familias y ayuda a las empresas a cerrar la brecha salarial de género al nivelar el campo de juego entre hombres y mujeres y al disminuir la discriminación relacionada con la maternidad.
- Hoy en día, cada vez más empresas en todo el mundo están implementando políticas de licencia por paternidad. Sin embargo, existe un estigma considerable asociado con el uso de la licencia de paternidad y las tasas de contratación son bajas. El miedo a la discriminación en el trabajo y los estereotipos de género como "los hombres deben ser el sostén de la familia y las mujeres deben ser cuidadoras" disuaden a los hombres de utilizar su licencia de paternidad. Para aumentar las tasas de aceptación de la licencia por paternidad, las empresas pueden alentar activamente a los padres a que se tomen un tiempo libre para cuidar a sus hijos creando una cultura de apoyo en el lugar de trabajo y asegurando que los padres no sean discriminados por realizar actividades de cuidado.



Beneficios de horarios flexibles

• Brindar opciones de trabajo flexibles y apoyo en las actividades de cuidado infantil puede alentar a los nuevos padres a permanecer activamente en la fuerza laboral mientras gestiona sus responsabilidades parentales. Opciones, cuando corresponda, como horarios de trabajo flexibles, semanas de trabajo comprimidas, trabajo a tiempo parcial y trabajo desde casa pueden ayudar a las empresas a retener a empleados y reducir la rotación. Además, las empresas pueden proporcionar servicios de guardería y/o subsidios para el cuidado de niños para ayudar a los nuevos padres en el manejo de sus responsabilidades de cuidado mientras permanecen en la fuerza laboral.



Beneficios de programas de orientación o coaching

• Los programas de orientación sobre paternidad permiten a las empresas apoyar a sus empleados durante la transición de maternidad o paternidad y reducir la rotación relacionada con la maternidad. Estos programas ofrecen entrenamiento individual o grupal tanto a hombres como a mujeres sobre cómo manejar las expectativas y manejar la transición en el trabajo en torno al parto.



Beneficios de campañas de concientización sobre la paternidad en la empresa

- Diferentes estudios han demostrado que los padres son discriminados o penalizados por participar en responsabilidades de cuidado infantil.
- Campañas de concientización sobre la paternidad fomentan a los padres de familias a involucrarse en el cuidado infantil, participar en actividades del hogar y adquirir responsabilidades parentales.

CURSOS Y PROGRAMAS TUTORIALES DE ESPECIALISTAS SOBRE PATERNIDAD ASERTIVA Y/O ESCUELA PARA PADRES



Pláticas para padres sobre la importancia de:

- Ser partícipe del cuidado diario, la crianza y la estimulación de tu hijo o hija.
- Ser corresponsable de la crianza, compartiendo con la mamá las tareas domésticas y cuidados, tales como: alimentar, vestir, pasear, hacer dormir, jugar, bañar y enseñar a tu hijo o hija.
- Estimular el desarrollo de tu hijo o hija en cada etapa de su vida.
- Tener una relación afectuosa e incondicional con él o ella.
- Criar de manera respetuosa, poniendo límites con buen trato.



DESARROLLO DE PROGRAMAS DE PATERNIDAD

GENERALES:

Para una buena implementación y desarrollo de programas de paternidad responsable, es necesario tomar en cuenta las necesidades de los padres de familia en cuanto al cuidado infantil.

1. Análisis: detección de intereses de la empresa y necesidades de los padres.

2. Diseño: elaboración de programas.

3. Implementación: ejecución de las acciones y políticas diseñadas.

4. Comunicación: dar a conocer los derechos y prestaciones que ofrece la empresa en términos de maternidad y paternidad, así como los procesos para poder hacer ejercicio de estos, especialmente por parte de los hombres.

5. Evaluación: medición de cumplimiento de los objetivos.

DISEÑO

1. Definir el objetivo: Es importante recordar que un proyecto es sustentable en el tiempo si logra beneficios tanto para la empresa como para la comunidad.

2. Diseño del programa: el título, introducción, declarar a los beneficiarios, objetivos, líneas de acción (descripción de las estrategias, responsables, cronograma, presupuesto) y evaluación.

3. Definir o designar el responsable de implementar y dar seguimiento a los resultados. Es recomendable establecer alianzas con organizaciones que cuentan con experiencia en la implementación de este tipo de programas para garantizar una implementación efectiva y un impacto real en el corto-mediano y largo plazo.

ANÁLISIS

CUESTIONARIO:

1. ¿Cuántos padres o futuros padres de familia laboran en la empresa?
2. ¿Qué problemática de la empresa se podría resolver mediante programas para favorecer la paternidad corresponsable?
3. ¿Cómo agregaría valor para sus colaboradores la implementación de este tipo de programas?
4. ¿Qué se busca lograr con los programas o acciones de paternidad corresponsable?
5. ¿Cómo se puede apoyar y en qué plazos?



MENSAJES

- Promover la participación activa del padre y la madre en el cuidado y la crianza de los niños de 0 a 5 años y también en las tareas domésticas mediante programas y acciones.
- Una paternidad activa significa participar corresponsablemente en el cuidado, la crianza y también en las tareas domésticas.
- La corresponsabilidad en las tareas domésticas y el cuidado de los niños siempre es importante, pero en el contexto actual es crítico. Diversos estudios muestran que la participación de un padre activo y comprometido en la vida de sus hijos tiene efectos sumamente positivos en los niños.
- Los niños aprenden de los modelos que observan. Un padre involucrado, donde las tareas del hogar se reparten de forma equitativa y donde las formas de relacionarse son respetuosas y cariñosas, estará enseñando lo mismo a su hijo o hija.
- En esta empresa no se discrimina ni se penaliza a padres de familia por participar en responsabilidades de cuidado infantil.



BIBLIOGRAFÍA

- Licencia Parental Remunerada Y Políticas Orientadas A La Familia, Un informe de evidencias. UNICEF, 2019. [Acceso](#)
- Maternity and paternity in the workplace in Latin America and the Caribbean. [Acceso](#)
- Maternity, Paternity at Work. [Acceso](#)
- Maternity and Paternity at Work. Law and Practice around the world. [Acceso](#)