

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
RECINTO DE RÍO PIEDRAS  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA GRADUADA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
ROBERTO SÁNCHEZ VILELLA

LICENCIAS PARENTALES:  
SOLUCIONES ANTE UN PUERTO RICO GESTIONADO DESDE EL PATRIARCADO

Por:

Michael Alexander Taulé Pulido

Proyecto de investigación sometido a la Escuela Graduada de Administración Pública como parte de los requisitos para obtener el grado de Maestría en Artes en Administración Pública de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras

Diciembre 2022

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
RECINTO DE RÍO PIEDRAS  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA GRADUADA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
ROBERTO SÁNCHEZ VILELLA

HOJA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE

**Michael Alexander Taulé Pulido**

TITULADO

**LICENCIAS PARENTALES:  
SOLUCIONES ANTE UN PUERTO RICO GESTIONADO DESDE EL PATRIARCADO**

Aprobado por:

Luz Mairym López Rodríguez, PhD  
Catedrática Asociada

15 de diciembre de 2022  
Fecha

## **Resumen**

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo principal visibilizar las desigualdades causadas por los tiempos ofrecidos en las políticas públicas de licencias de maternidad y paternidad de Puerto Rico y sus implicaciones hacia personas LGBTQIA+, mujeres y hombres. A su vez, se valorizan las políticas públicas como instrumentos de equidad, ética y diversidad y exponen las diversas luchas sociales y cambios en políticas públicas que han surgido en la búsqueda de la equidad. Una de éstas siendo las políticas públicas de licencias parentales no sexuadas implementadas en jurisdicciones europeas para atender desigualdades entre hombres y mujeres en la crianza. De igual forma se evalúan los procesos llevados a cabo en la Cámara de Representantes y Senado de Puerto Rico al momento de atender las leyes que contienen las licencias de maternidad y paternidad del sector público y se plantean algunas propuestas alternas presentadas en el pasado y presente. Se concluye que las políticas públicas de las licencias de maternidad y paternidad preservan los roles de género y la heteronormatividad y alejan la administración pública de Puerto Rico de la equidad, ética y diversidad.

**Palabras claves:** políticas públicas, equidad, licencias parentales, licencias de maternidad, licencias de paternidad, roles de género, heteronormatividad, patriarcado

## Introducción

Las políticas públicas son la base existencial de la administración pública, sin ellas las sociedades no tienen rumbos ni protecciones necesarias para desarrollarse. Sin embargo, éstas son, a su vez, producto de las sociedades, sus culturas, creencias, costumbres, prejuicios, discrimenes y violencias. Desde sus procesos de formulación hasta sus ejecuciones, tienen el poder de adelantar o alejar la administración pública de sus valores, tres de éstos, centrales para el presente trabajo investigativo, son la equidad, la diversidad y la ética. Dicho esto, en Puerto Rico existen diversas políticas públicas que crean y regulan la otorgación de licencias de maternidad y paternidad en el sector laboral público y privado. Específicamente, la Ley Núm. 3 del 1942, según enmendada, conocida como la *Ley de Protección de Madres Obreras*, la Ley Núm. 8 del 2017, según enmendada, mejor conocida como la *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico* y la Ley Núm. 107 del 2020, mejor conocida como el *Código Municipal de Puerto Rico*. Las mencionadas políticas públicas, ofrecen a las personas trabajadoras del sector privado y público estatal y municipal una licencia de maternidad o paternidad con paga para atender a una nueva integración familiar y su duración está diferenciada y condicionada al género del parental que la disfruta y al método reproductivo utilizado. Comparativamente, existen jurisdicciones las cuales han implementado políticas públicas llamadas licencias parentales o “parental leave” que ofrecen a las personas que laboran, sin distinción de género, un descanso para el cuidado de nuevas integraciones familiares en la búsqueda de equidad entre hombres y mujeres en la crianza.

Un análisis comparativo del tiempo ofrecido por las licencias de maternidad y paternidad en Puerto Rico resalta que las mujeres tienen derecho a significativamente más tiempo que los hombres cuando se trata del cuidado de una nueva integración familiar lo cual podría viabilizar y

normalizar una distribución desigual de las responsabilidades del cuidado de ésta, fomentando los roles de género. Por otro lado, en el caso de parejas del mismo sexo y personas género diversas, el tiempo ofrecido queda incierto dado a que las políticas públicas no les incluyen explícitamente, utilizan lenguaje binario y no consideran métodos reproductivos alternos a embarazos y adopción. A su vez, la inexistencia de una política pública sobre licencias de paternidad en el sector privado podría dejar desprovistos a hombres, parejas de dos hombres y personas género diversas, resaltando un lenguaje y construcción heteronormativa en las mencionadas políticas públicas.

A esos fines, este trabajo investigativo estudia las desigualdades entre poblaciones LGBTQIA+, mujeres y hombres causadas por los tiempos ofrecidos en las políticas públicas de licencias de maternidad y paternidad de Puerto Rico y posibles soluciones. La primera parte del trabajo consta de una revisión de literatura que valoriza y define la política pública como concepto, proceso y herramienta para la equidad, expone diversos retos y avances históricos en la búsqueda de equidad en las políticas públicas y visibiliza las políticas públicas de licencias parentales no sexuadas como posible solución ante la problemática a estudiarse. Luego, se lleva a cabo el estudio con un análisis de los tiempos ofrecidos por género y arreglo familiar por las políticas públicas de licencias de maternidad y paternidad de Puerto Rico, sus orígenes y cambios propuestos. Por último, se presentan los hallazgos y la conclusión.

### **Políticas públicas: Retos y avances en la búsqueda de equidad**

Existen diversas formas de definir y conceptualizar las políticas públicas. Específicamente, Raúl Velásquez Gavilanes (2009) lleva a cabo un proceso de revisión y análisis de diversas conceptualizaciones de políticas públicas a través de los años y expone junto a estudiantado universitario de Bogotá que la política pública es un proceso inclusivo de toma de decisiones, acciones o inacciones del sector público que busca solucionar o prevenir una problemática. Éstas

son de carácter y valor público lo que conlleva la fundamental participación de sectores o personas que no pertenecen al sector gubernamental ya que, de lo contrario, se crea un monopolio de lo público y terreno fértil para la corrupción (Arnoletto, 2014). A su vez, existe una relación directa que tienen las políticas públicas con la administración pública. Estas se interrelacionan y complementan constantemente; es desde la administración pública que surgen cambios en políticas públicas y sin el enfoque de políticas públicas, la administración pública pierde sus valores de equidad y diversidad. Giménez y Valente (2010) relatan según D Elia y Maingon (2004) que la equidad en los procesos de políticas públicas se rige por la búsqueda de la igualdad en las diversidades y el enfrentamiento a injusticias causadas por la exclusión. A su vez, recalcan que la universalización de los derechos tiene que reconocer la diversidad humana citando a González Plessmann (2004) “trato igual para los iguales y trato desigual para los desiguales” (p. 66). Es decir, las políticas públicas deben estar en constante revisión y reinención para minimizar brechas y otorgarle al público una calidad de vida equitativa con un énfasis en personas o poblaciones desventajadas tales como personas con discapacidad y mujeres. Los procesos de creación o reformulación de políticas públicas brindan espacios para repensar sociedades desde un lente participativo, ético y crítico que permiten ampliar y acercar la administración pública y la gobernanza a las personas. “La Administración Pública está obligada a actuar aplicando el principio de equidad, persiguiendo la consecución de una Sociedad del bienestar y prestando especial atención a los colectivos más débiles y desprotegidos” (Castilla, 2006, p. 28). Todos estos pensamientos resaltan la importancia que existe dentro de la administración pública y las políticas públicas de mantener un enfoque hacia los grupos y personas más desventajadas y reducir las brechas de desigualdades que existen en las sociedades. Las políticas públicas deben ser pensadas y fabricadas desde y para lo público, un público enormemente diverso y desigual.

Las políticas públicas son también espejos de las sociedades, en ellas se conocen, pero también se transforman. Cada país, jurisdicción o territorio puede distinguirse por sus características y peculiaridades en sus políticas públicas por diversas razones, sin embargo, hay ciertos valores que se han generalizado ante la globalización. Ejemplo de esto es la *Declaración Universal de Derechos Humanos* (1948) que establece como valores universales la igualdad de derechos de hombres y mujeres, el progreso social y ampliación de la libertad. A su vez, la Organización de las Naciones Unidas estableció en sus *Objetivos de Desarrollo Sostenible* (2015) la Igualdad de Género y la Reducción de las Desigualdades como parte de estos, exponiendo un compromiso y reto internacional continuo en torno a la equidad. Dichos posicionamientos internacionales no hubiesen sido posibles sin las luchas sociales de mujeres feministas y personas LGBTQIA+ alrededor del mundo. Algunos ejemplos de éstas son la primera Conferencia por los derechos de la mujer de Seneca Falls en el 1848 que sirvió de motor para movimientos sufragistas en Estados Unidos y otros lugares del mundo, la huelga de mujeres trabajadoras en la fábrica de costura *Triangle Shirtwaist Company* en Nueva York por mejores condiciones de trabajo y salarios en 1911 que terminó con la muerte de 129 mujeres trabajadoras, la primera despenalización del aborto en la Unión Soviética en 1920, la igualdad salarial entre mujeres y hombres en Suecia en 1947 y las diversas luchas para despenalizar el aborto en América Latina llamada la Marea Verde comenzando con Chile en el 2017 y luego en Argentina y Colombia en el 2021 y 2022 respectivamente (Cantillo, 2022).

Paralelamente, en el 1969 ocurrieron los Stonewall Riots que sirvieron como catalistas para la lucha por los derechos de personas LGBTQIA+ en Estados Unidos (History.com Editors, 2017). Meses después ocurrió la primera parada por los derechos LGBTQIA+ en Nueva York conocida como la *Gay Liberation Day March*. En el 1987 se eliminó la homosexualidad como una

enfermedad psicológica del *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (DSM-III), y luego en el 1989 Dinamarca se convierte en el primer país en reconocer uniones civiles entre personas del mismo sexo. En el año 2003 la Corte Suprema de los Estados Unidos declara inconstitucionales las leyes de sodomía y descriminaliza la homosexualidad. Más adelante, en el 2009, Estados Unidos incluye en las definiciones de crímenes de odio aquellos motivados por la orientación sexual y/o la identidad de género real o percibida de una víctima y en el 2015 la Corte Suprema de Estados Unidos en el caso *Obergefell v. Hodges* legaliza el matrimonio igualitario en Estados Unidos incluyendo a Puerto Rico (GLSEN, 2022).

Respondiendo ante luchas organizadas, comienza a haber cambios sustanciales en las políticas públicas a nivel global. Ludwig Guendel González (2002) expone que desde los finales de los años 80 y 90 el enfoque de las políticas públicas giró hacia los derechos humanos y la justicia social dado a la constante exigencia de mayores libertades y equidad de grupos tales como mujeres, juventud y étnicos y por las decisiones y posturas tomadas por la comunidad internacional. Algunos ejemplos son, el matrimonio igualitario en los Países Bajos en el 2001, en Noruega y Suecia en el 2009, en Colombia y Groenlandia en el 2016 y en Cuba y Chile en el 2022 (Mena Roa, 2022). Similarmente, en varios países se han aprobado Leyes Trans que descriminalizan a las personas trans y les permiten recibir tratamientos médicos y/o hacer cambios a documentaciones legales, entre estos están Panamá en el 2009, Colombia e Irlanda en el 2015 y Chile en el 2018 (Rodríguez, 2022). Por último, surge la equidad salarial legislada por Islandia en el 2017 a través del *Equal Wage Management Standard* (University of Greenwich, 2021), Alemania en el mismo año con el *Transparency in Wage Structures Act* (Gesley, 2022), Canadá en el 2018 con el *Pay Equity Act* (Employment and Social Development Canada, 2022) y Panamá en el 2022 con el *Plan*

*Nacional por la Igualdad Salarial* (Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral República de Panamá, 2022).

Las políticas públicas mencionadas tratan de construir un futuro más inclusivo y consciente de la diversidad humana, sin embargo, ellas representan sólo el comienzo. Aún son más los países que continúan reforzando el discrimen, la desigualdad o remedios superficiales en torno a mujeres y personas LGBTQIA+, ejemplo de esto son las políticas públicas de licencias de maternidad y paternidad de Puerto Rico. Previo a analizar dichas licencias, es necesario reconocer que la política, gobierno y políticas públicas de Puerto Rico son influenciadas de forma sustancial por intromisiones de creencias eclesiásticas en las gestiones públicas. Esto se puede ver en tratos preferenciales en exenciones contributivas a iglesias y registros de cabildeo opcionales en el Capitolio (González & Pintado, 2014), actividades exclusivas con funcionariado público como los *Desayuno con el Ejecutivo* y la creación del Voto Moral y sus influencias electorales (Martínez-Rivera, 2012) y por último, los famosos 40 días de ayuno en el Capitolio junto a la celebración de un concierto cristiano impulsado por el ex presidente de la Cámara, Carlos Méndez Núñez. Estas influencias e intromisiones eclesiásticas en la gestión pública denotan falta de ética y se ven presentes en la creación de políticas públicas que impulsan roles dependiendo del género e invisibilizan a sectores que no viven como dicten sus sagradas escrituras tales como la Comunidad LGBTQIA+. Ejemplo de esto es la forma que están construidas las políticas públicas de las licencias de maternidad y paternidad. Esta intromisión la explica mejor Juan Marco Vaggione (2009) exponiendo la frágil separación entre el Estado y la Iglesia en los países latinoamericanos y el impacto sustancial que tiene el sector religioso en la política y toma de decisiones públicas incluyendo cabildeo con personas legisladoras y el sistema judicial que paralizan cambios a leyes de familia tradicionalistas. Igualmente, en Puerto Rico, han surgido medidas antifeministas y

LGBT+fóbicas procedentes o con el apoyo de partidos tales como el *Proyecto Dignidad*, *Partido Nuevo Progresista* y el *Partido Popular Democrático* y sectores religiosos extremistas que buscan limitar o prohibir el derecho al aborto, el acceso de juventud trans a cuidados médicos y disfrute de deportes, entre otros. Este hilo fino que separa la iglesia del estado o, mejor dicho, las creencias religiosas de la creación o aprobación de políticas públicas, es prácticamente inexistente y poco ético. Esta situación la vuelve a poner en perspectiva Vaggione (2009) argumentando que las leyes se constituyen desde una perspectiva heteronormativa dónde el Estado y la sociedad sólo acogen a las personas o familias heterosexuales y a las personas LGBTQIA+ se les tolera siempre y cuando se mantengan en la invisibilidad o ilegalidad. Similarmente, estos y otros sectores justifican las intromisiones de creencias eclesiásticas en políticas públicas basándose en argumentos biológicos y reproductivos que glorifican la heterosexualidad y los arreglos familiares heteronormativos dado a que, de lo contrario, la existencia y supervivencia del ser humano no sería posible. Resulta, a su vez, importante definir la heteronormatividad según Guerra (2009) como un orden sexual binario y jerárquico donde las mujeres y lo femenino son inferiores a los hombres y lo masculino y que se refuerza por una heterosexualidad obligatoria. Según José Morán (2012), el sector religioso percibe la sexualidad tradicionalmente desde una visión reproductiva donde los sexos opuestos se complementan naturalmente y cualquier deseo no heterosexual es visto como una desviación patológica.

Sin embargo, es crucial reconocer que los argumentos pseudo científicos que utilizan estos sectores para legitimar y justificar un ordenamiento público basado en creencias de heterosexualidad obligatoria y patriarcado han sido reemplazados y/o desaprobados por argumentos que integran teorías de la ciencia social y biológica y además por la diversidad de luchas sociales que han ocurrido mencionadas anteriormente. Catherine Andrews (2018) define el

patriarcado según las Medias Rojas (1969) como la forma más antigua de dominación que se extiende al racismo, capitalismo e imperialismo donde el hombre es supremo, controla las estructuras de poder, políticas, económicas y sociales y utilizan la fuerza física para mantener a las mujeres en posiciones inferiores. Por otro lado, Ángeles Maestro (2013) alerta sobre el peligro social, psicológico y cultural que presenta el patriarcado dado a que se ha perpetuado, reproducido e impregnado en las identidades colectivas y estructuras sociales.

Las Islas de Puerto Rico han experimentado cambios mayormente positivos en torno a políticas concernientes a asuntos de la comunidad LGBTQIA+. Entre estos el cambio más popular lo ha sido la legalización del matrimonio igualitario y a su vez la adopción igualitaria incluyendo parejas que conviven. No obstante, se ha mantenido rezagada la inclusión y trato equitativo de arreglos de familia fuera de lo heteronormativo, ya sean parejas gay o lesbianas o personas trans, en muchas políticas públicas incluyendo las licencias de maternidad y paternidad, objeto de estudio de este trabajo.

### **Licencias parentales: Herramienta para la equidad**

Alrededor del mundo las personas son caracterizadas, etiquetadas y clasificadas de diversas formas dependiendo de sus identidades de género, orientaciones sexuales, razas, etnicidades, nacionalidades, entre otras. Estas diversidades, aunque son parte esencial de la humanidad, generan un sinnúmero de desigualdades, discriminación e inequidad. Estas condiciones se formalizan y justifican a través de políticas públicas, pero también pueden ser enfrentadas por nuevas formulaciones guiadas por la diversidad y generando equidad. La desigualdad constante en la cual habita la humanidad ha llevado a que haya un estricto régimen divisivo que categoriza a la mujer (lo femenino) y al hombre (lo masculino) como polos opuestos, les impone una serie de roles e invisibiliza a las personas LGBTQIA+. El término roles de género es definido por Aguilar Montes

de Oca según Magally (2011) como “... la forma en la que se comportan y realizan su vida cotidiana hombres y mujeres, según lo que se considera apropiado para cada uno” (p. 209). Dicho esto, Conway, Bourque y Scott (1987) exponen que las conductas masculinas y femeninas socialmente aceptadas son medidas por instituciones sociales, económicas, políticas y religiosas y sus interacciones con la reproducción y sexualidad y argumentan que el capitalismo ha desarrollado una división por sexo de las tareas en el trabajo y el hogar. De igual forma, Lagunas-Vázquez (2016), reitera que los sistemas capitalistas son construidos por hombres y, por ende, se ve al hombre como el productor con tiempo libre al llegar a casa y a la mujer como la responsable de todo asunto doméstico y familiar.

La construcción sexuada de políticas públicas de familia y reproducción, específicamente de licencias de paternidad y maternidad, es analizada y retada por Darren Rosenblum (2012) argumentando que maternar y paternar no son una identidad sino una acción de parentar y debe haber un rompimiento con la diferenciación basada en género de éstas para que se logre una equidad real y se protejan poblaciones género diversas y LGBTQIA+. Por otro lado, Miriam Rocha (2020) expone que las licencias parentales, de paternidad y de maternidad deben brindarle a parentales la totalidad de su sueldo para romper con la brecha entre hombres y mujeres al momento de decidir disfrutarlas y que las licencias de paternidad sean obligatorias reconociendo la cultura y roles/relevos sociales que enfrentan los hombres. Igualmente, aunque las licencias de maternidad buscan la permanencia de mujeres en sus trabajos, la inequidad en tiempos ofrecidos entre hombres y mujeres causa desventajas laborales y de cuidado de la niñez que afectan desproporcionalmente a mujeres (Estrada, 2020, según citado en Kaufman, 2020). Sin embargo, la existencia y disfrute de licencias de paternidad equitativas o licencias parentales sin género resulta en aumentos en ganancias de mujeres ya que resulta en mayor presencia del padre en el cuidado de sus hijos a través

de toda la vida (Volvo, 2022 según citado por Johansson, 2010) y resulta en mayor retención de empleomanía y compromiso profesional (Volvo, 2022 según citado en Hammer y Palmgren, 2019). Igualmente, en los Estados Unidos se han establecido políticas públicas no sexuadas de licencias parentales, sin embargo, no se requiere que éstas sean remuneradas y ha causado que un gran porcentaje de personas elegibles no las disfrute, específicamente hombres dado a que tienden a ser quienes ganan más y a quienes la sociedad les releva del cuidado (Rosenblum, 2012). El Departamento de Trabajo de Estados Unidos (2019) reportó que ofrecerle licencias de paternidad pagas a los hombres se traduce en mayor participación en la crianza de la nueva integración familiar y, por ende, hay mejores resultados en el desarrollo de ella incluyendo menos problemas de conducta y mejoramiento en la salud mental.

Ante estas situaciones, Carmen Castro y María Pazos (2015) explican que diversos países han integrado políticas públicas de licencias parentales sin distinción de género tales como Alemania, Dinamarca, España, Francia, Islandia, Noruega, Portugal y Suecia. Todos estos, han implementado las licencias parentales como una continuación o complemento de las licencias de maternidad y/o paternidad, es decir, una no reemplaza a la otra. Esto resulta en que sigue habiendo desigualdades causadas por las licencias ya que la mayoría, con excepción de Suecia, Islandia y Noruega, ofrecen mucho más tiempo de maternidad que de paternidad. A su vez, las académicas exponen que la corta duración de las licencias de paternidad hace que se considere este tiempo como uno para ayudar a la madre en sus primeros días luego del parto y no para compartir el cuidado de la nueva integración familiar. Por otro lado, las licencias parentales de estas jurisdicciones varían en tiempos ofrecidos, transferibilidad, remuneración y división por género. Algunas son completamente intransferibles o transferibles y otras establecen un tiempo específico intransferible o transferible entre parentales, a su vez, la gran mayoría ofrecen la opción de tiempo

parcial y la remuneración es completa, calculada en porcentajes o cantidades específicas de dinero y otras no son remuneradas (Castro y Pazos, 2015). Castro y Pazos (2007) también exponen que Suecia e Islandia son los países que mayor equidad han logrado en sus políticas públicas ya que mantienen un porcentaje alto en la remuneración de las licencias parentales y reservan tiempo intransferible entre parentales. Sin embargo, expresan que en la práctica los hombres tienden a decidir no disfrutar de licencias parentales o de paternidad y/o transfieren sus tiempos a las madres por lo que recomiendan que se adopten características obligatorias en torno a los hombres. Por otro lado, María Amarís Macías (2004) expresa que los hombres establecen límites entre sus empleos y asuntos domésticos mientras que las mujeres que deciden tener hijos tienden a priorizar a la familia dejando su trabajo o quedándose en casa ante situaciones con la niñez. Esta situación recoge la profundidad de la problemática estudiada; cómo se ha dado por normal la separación, imposición y relevo de tareas y responsabilidades familiares entre mujeres y hombres. Esta normalización permite y justifica la disparidad entre el tiempo ofrecido a mujeres versus al hombre en licencias de maternidad y paternidad. Las problemáticas que surgen de esta disparidad son sustentadas en varias instancias por Patricia Herrera (2000) argumentando que la imposición de roles de géneros interfiere con la vida cotidiana y relaciones o dinámicas de parejas lo cual afecta el funcionamiento y salud familiar.

Sin embargo, estos roles no son universales y varían entre países, culturas, razas, generaciones y realidades socioculturales. Según Soto, Amarís y Puentes (2000), la división tradicional de roles en el hogar ha cambiado en parejas que la mujer trabaja fuera del hogar, pero sigue habiendo mayor peso en las mujeres para cumplir con tareas domésticas comparado a los hombres que se perciben como colaboradores y no así una obligación. Además, es importante recalcar que los roles de género son construidos en gran parte por la cultura y sociedad en la cual

se manifiestan, es decir, son un constructo social que sirve para clasificar a la población según características generalizadas. Esta idea de un constructo que responde a la cultura es sustentada por Amarís Macías (2004) en la siguiente cita: “Una vez se constituye la familia y la pareja asume tener su primer hijo, la distribución de las tareas propias de los roles familiares tiende a darse desde la línea del tradicionalismo” (p. 18). Por otro lado, surge la noción de que estos constructos son resultado de estereotipos y cómo éstos están esquematizados en el ser humano y por ende se sistematizan y se manifiestan en políticas públicas. Blanca González Gavaldón (1999) expone que los hombres y mujeres tienden a actuar según roles sociales impuestos y se ha normalizado a tal punto que se ha convertido en la norma o tradición. Paralelamente, Castro (2016) recalca que la mayoría de los países europeos que han adoptado políticas de licencias parentales siguen preservando la expectativa de que las mujeres se encarguen de bebés y que el hombre entre como colaborador secundario y añade que la minoría de dichos países han legislado para lograr una equiparación de las responsabilidades entre hombres y mujeres tales como tiempos intransferibles, equitativos y obligatorios para hombres.

### **Licencias de maternidad y paternidad: Patriarcado, roles de género y heteronormatividad**

En Puerto Rico existen tres principales políticas públicas en torno a la otorgación de licencias de maternidad y paternidad que ejemplifican los roles de género y la heteronormatividad. Éstas son la *Ley de Protección de Madres Obreras (Ley 3-1942)*, la *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico (Ley 8-2017)*, y el *Código Municipal de Puerto Rico (Ley 107-2020)*, según enmendadas.

Primeramente, la *Ley de Protección de Madres Obreras (Ley 3-1942)*, según enmendada, sienta precedente y origina las licencias de maternidad en las Islas de Puerto Rico y actualmente les da derecho a las mujeres trabajadoras del sector privado un total de ocho semanas para el

descanso ante la llegada de una nueva integración familiar. Específicamente, otorga cuatro semanas antes del alumbramiento y cuatro semanas después de él con la posibilidad de tomar hasta sólo una semana antes del alumbramiento y siete después con certificación médica, a su vez, ante complicaciones postnatales, le Ley obliga al patrono ofrecer hasta 12 semanas adicionales. Igualmente, las empleadas que adopten a una persona de cinco años o menos que no esté matriculada en una escuela, podrán disfrutar de las ocho semanas luego de la llegada al hogar de la persona menor y si adoptan una persona de seis años o más, tendrán derecho a cinco semanas conforme a la *Ley 95-2020*.

Posteriormente, en el 2002, la *Ley número 165 de 10 de agosto de 2002* enmendó la *Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico* separando del sector privado y diferenciando la licencia de maternidad del sector público. A su vez, elevó a 12 semanas el tiempo ofrecido de maternidad en dicho sector e implementa por primera vez en las Islas la licencia de paternidad para empleados públicos la cual ofrecía cinco días de descanso remunerado si estaba casado o cohabitaba con la mujer que dio a luz y era el padre biológico.

Finalmente, en el 2017, se aprueba la *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico (Ley 8-2017)*, según enmendada, la cual conserva las 12 semanas ofrecidas de licencia de maternidad a las empleadas del sector público por embarazo, en tal caso podrían disfrutar cuatro semanas antes del alumbramiento y ocho semanas después de él, con la opción de hasta una semana antes y 11 semanas después. A su vez, les otorga 12 semanas a empleadas que adopten una persona de cinco años o menos y quince días si adoptan una persona de seis años o más. Por otro lado, le incrementa a 15 días el tiempo de licencia de paternidad a los empleados del sector público, ya sean padres biológicos o adoptantes de una persona menor. Además, el empleado debe estar casado o cohabitando con la madre

biológica en el caso de un embarazo o adoptar con su “cónyuge o persona con quien cohabita” en el caso de haber adoptado. Por último, reconoce 8 semanas de licencia de paternidad a los empleados que adopten de forma individual a una persona de cinco años o menos no matriculada en una institución educativa y 15 días a aquellos que adopten de forma individual una persona de seis años o más. Igualmente, la *Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal* (Ley 26-2017) preserva los mismos tiempos de ambas licencias.

Similarmente, en el 2020 se aprueba el *Código Municipal de Puerto Rico* (Ley 107-2020), según enmendada, derogando la *Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico* (Ley 81-1991). Al derogar dicha ley y con las enmiendas aprobadas hasta el presente, el *Código* ofrece una licencia de maternidad de 16 semanas disponiendo que las empleadas municipales podrán disfrutar cuatro semanas antes del alumbramiento, ocho semanas luego de éste y cuatro semanas adicionales para la atención y cuidado de la nueva integración familiar conforme a la *Ley 24-2022*. Igualmente, les permite a las empleadas embarazadas alternar su descanso para tomar hasta una semana prenatal y hasta 15 postnatal. Distintamente, les ofrece a empleadas una licencia de maternidad por adopción de cuatro semanas contadas luego de la llegada de la persona menor al hogar. Por otro lado, les concede a los hombres empleados municipales 15 días de licencia de paternidad, ya sea por un embarazo o una adopción de una persona menor y deben presentar un certificado de nacimiento. A su vez, les concede ocho semanas de licencia de paternidad a empleados que adopten una persona menor de forma individual. A continuación, la Tabla 1 resume los tiempos ofrecidos por las políticas públicas de licencias de maternidad y paternidad de Puerto Rico:

**Tabla 1***Tiempos ofrecidos de licencias de maternidad y paternidad en Puerto Rico*

	<i>Ley 8-2017</i>	<i>Ley 107-2020</i>	<i>Ley 3-1942</i>
Licencia de maternidad			
Embarazo propio	12 semanas	16 semanas	8 semanas
Adopción (Menor de 5 años o menos)	12 semanas	4 semanas	8 semanas
Adopción (Menor de 6 años o más)	15 días	4 semanas	5 semanas
Licencia de paternidad			
Embarazo de pareja	15 días	15 días	No legislado
Adopción	15 días	15 días	No legislado
Adopción individual (Menor de 5 años o menos)	8 semanas	8 semanas	No legislado
Adopción individual (Menor de 6 años o más)	15 días	8 semanas	No legislado

*Nota.* Esta información proviene de las tres leyes resaltadas y de la Ley 26-2017.

La Tabla 1 resalta una desigualdad amplia entre hombres y mujeres por los tiempos ofrecidos por las licencias de maternidad y paternidad.

Adicionalmente, es importante poner en perspectiva las políticas alternas que han sido propuestas en Puerto Rico en tiempos recientes. Éstas son, el *Proyecto de la Cámara 1741* (2014) el cual pretendía establecer una licencia de paternidad obligatoria y, por ende, equiparar el tiempo ofrecido en el sector público, en ese momento cinco días, con el sector privado. Este proyecto argumentaba que:

El trabajo reproductivo de nuestra especie no se limita al alumbramiento. Incluye la crianza, la educación, el desarrollo, el cariño y la inversión de tiempo libre con nuestros hijos y nuestras hijas. Este trabajo no debe delegarse exclusivamente a las mujeres, y debe

reconocerse la valorización equitativa del mismo, independientemente del género de quien críe al recién nacido. (p. 2)

Por otro lado, en el 2017 surgieron dos propuestas, una en la Cámara de Representantes y otra en el Senado (*Proyecto de la Cámara 758* y el *Proyecto del Senado 330*), las cuales buscaban nuevamente crear licencias de paternidad para el sector privado con el mismo tiempo que el sector público (15 días) y además equiparar el tiempo de licencias de maternidad del sector privado con el del sector público (12 semanas). En el 2018, surgió el *Proyecto del Senado 849* el cual pretendía uniformar las licencias de maternidad del sector público y privado e incrementarlas a catorce semanas para fomentar la lactancia según recomendaciones de la *Organización Internacional del Trabajo*. Por otro lado, el 26 de marzo de 2019 la Legislatura Municipal de San Juan aprobó la *Ordenanza Número 21, Serie 2018-2019* que incrementa a las personas empleadas municipales de San Juan el tiempo de las licencias de maternidad de 12 semanas a 24 semanas y la de paternidad de 15 días a 4 semanas. En adición, crea por primera vez en las Islas las licencias parentales las cuales ofrecen 24 semanas a parejas empleadas municipales, sin distinción de género o forma de haberse procreado o adoptado a una persona de catorce años o menos y sólo puede ser utilizada por una persona a la vez, de ser ambas personas parentales empleadas municipales.

Recientemente, el 6 de octubre de 2021, el Senado de Puerto Rico aprobó el *Proyecto del Senado 155* el cual iguala las licencias de maternidad y paternidad del sector público a 12 semanas respectivamente, incrementa la licencia de maternidad del sector privado a 12 semanas y crea una licencia de paternidad en el sector privado de 12 semanas. A su vez, reconoce las licencias de maternidad y paternidad a personas o parejas que se convierten en parentales a través de la gestación subrogada y otorga 12 semanas de maternidad o paternidad a empleomanía que adopte una persona de 5 años o menos y 15 días a quien adopte a una persona de 6 años o más. Este

Proyecto fue aprobado recientemente por la Cámara de Representantes de Puerto Rico con enmiendas y se celebró una vista pública que no contó con quorum reglamentario. La Cámara propuso una reducción a la licencia de paternidad propuesta a ocho semanas y corrige la duración de la licencia de maternidad y paternidad por adopción de una persona de seis años o más a cinco semanas conforme a la *Ley 107-2020*. Actualmente, el Proyecto se encuentra en Comité de Conferencia dado a que el Senado no concurrió con las enmiendas (Oficina de Servicios Legislativos). A su vez, existen otras medidas en torno a las licencias tales como la creación de una licencia de maternidad y paternidad para parentales con hijos diagnosticados con alguna diversidad funcional, otro pretende aclarar el tiempo de las licencias de maternidad en el sector privado en días laborables y ya fue aprobado en la Cámara, por último, el Senado recientemente aprobó un proyecto que incrementa la licencia de maternidad a 16 semanas en el sector público estatal sin contemplar cambios a la licencia de paternidad (Oficina de Servicios Legislativos).

Las políticas públicas de las licencias de maternidad y paternidad en su complejidad y contenido reflejan primeramente una disparidad de tiempo ofrecido por razones de sexo o género lo cual preserva roles de género. Éstas ofrecen a las mujeres más tiempo que al hombre y, por ende, recaen en la mujer unos roles de género mayormente dirigidos hacia lo doméstico y las responsabilidades de crianza y cuidado de la nueva integración familiar. Esto, sin deslegitimar la función protectora de las licencias de maternidad hacia las mujeres y personas gestantes para que puedan descansar previo y posterior a un parto. Por otro lado, en el hombre recaen roles de género tales como el sustento económico familiar, el trabajo y el relevo de responsabilidades en torno a lo doméstico y a la nueva integración familiar dado a la poca duración de las licencias de paternidad en comparación con la licencia de maternidad y su inexistencia en el sector privado.

La división de roles justificada y viabilizada por las políticas públicas resulta, a su vez, en la preservación y enfoque de la heteronormatividad dado a que se utiliza un lenguaje exclusivo a lo heterosexual como en la *Ley 8-2017*:

Al reclamar este derecho, el **empleado** certificará que está legalmente casado o que cohabita con la **madre** del menor, y que no ha incurrido en violencia doméstica. Dicha certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por la agencia a tales fines, el cual contendrá además, la firma de la **madre** del menor. (pp. 45-46)

Además, cuando dicha Ley utiliza en otro inciso un lenguaje inclusivo, “cónyuge” y “persona con quien cohabita” (p. 46), se limita a los casos de adopciones compartidas. Esto, aunque permitiría que una pareja de dos hombres pueda disfrutar de las licencias de paternidad, limita o imposibilita el derecho de la licencia a empleados que se convierten en padres por procesos alternos tales como la gestación subrogada. Además, el tiempo total de licencia otorgado es ínfimo. En adición, la disparidad de tiempo entre hombres y mujeres surge por la asunción de que la pareja es heterosexual y, por ende, es la mujer quién “naturalmente” le tocaría más tiempo, igualmente, cuando único una licencia de paternidad sobrepasa los 15 días es cuando el padre adopta de forma individual, es decir, cuando no hay una mujer que se quede con la nueva integración familiar.

Igualmente, la *Ley 8-2017*, *Ley 3-1942* y *Ley 107-2020* excluyen a madres y padres por gestación subrogada y obstaculizan la aplicabilidad de hombres trans y mujeres trans dado a que en el caso de las licencias de maternidad se requiere evidencia de embarazo o adopción y las licencias de paternidad no toman en cuenta hombres trans que pueden estar embarazados. Similarmente, las personas no binarias o género no conformes se ven completamente invisibilizadas y expuestas a desigualdades dado a la división binaria por género de las licencias de maternidad y paternidad. Es por esto por lo que, al comparar el tiempo ofrecido por las políticas

públicas que cada arreglo familiar disfrutaría (gay, lesbiano, heterosexual, personas trans), es una distribución desigual que no cumple con los valores de equidad, diversidad y ética previamente expuestos y señala un país gestionado desde el patriarcado.

A continuación, las Tablas 2, 3 y 4 ofrecen mejor entendimiento del tiempo ofrecido por las licencias y las desigualdades que surgen por arreglo familiar asumiendo que ambos parentales laboran en el mismo sector.

**Tabla 2**

*Tiempo aplicable a pareja o matrimonio heterosexual – Licencias de maternidad y paternidad*

	<i>Ley 8-2017</i>	<i>Ley 107-2020</i>	<i>Ley 3-1942</i>
Embarazo	12 semanas y 15 días	16 semanas y 15 días	8 semanas
Adopción (Menor de 5 años o menos)	12 semanas y 15 días	4 semanas y 15 días	8 semanas
Adopción (Menor de 6 años o más)	30 días	4 semanas y 15 días	5 semanas
Gestación subrogada	No legislado	No legislado	No legislado

Los tiempos incluidos en la Tabla 2 se ofrecen siempre y cuando el hombre presente certificación que está casado o convive con la madre, su firma y el certificado de nacimiento o prueba de adopción con firma de cónyuge o con quién cohabita según aplique. A su vez, la mujer debe presentar evidencia médica del embarazo o prueba de adopción. En el caso de la gestación subrogada, la mujer no tendría evidencia de embarazo ni de adopción y, por ende, no estaría explícitamente protegida por las leyes mientras que el hombre en el sector público municipal podría estarlo ya que tendría un certificado de nacimiento que podría presentar.

**Tabla 3***Tiempo aplicable a pareja o matrimonio gay – Licencias de paternidad*

	<i>Ley 8-2017</i>	<i>Ley 107-2020</i>	<i>Ley 3-1942</i>
Embarazo (Propio o de pareja)	No legislado	No legislado	No legislado
Adopción (Menor de 5 años o menos)	30 días	30 días	No legislado
Adopción (Menor de 6 años o más)	30 días	30 días	No legislado
Gestación subrogada	No legislado	No legislado	No legislado

Igualmente, los tiempos expuestos en la Tabla 3 se ofrecen siempre y cuando haya una evidencia de adopción y firma del cónyuge; en el caso de gestación subrogada, el padre no biológico necesitaría presentar evidencia de adopción. Sin embargo, el padre biológico necesitaría, además del certificado de nacimiento, certificación que está casado o vive con la madre del recién nacido y su firma, por lo que podría representar un obstáculo para que disfrute la licencia de paternidad. Es importante mencionar que, según conversaciones con una abogada de familia, contrario a parejas heterosexuales, en el caso de parejas del mismo sexo, cuando se llevan a cabo gestaciones subrogadas o inseminaciones artificiales, se les requiere a los padres o madres no biológicas adoptar a la nueva integración familiar y podría resultar en elegibilidad para disfrutar de la licencia de paternidad o maternidad para el padre o madre no biológica dependiendo del sector.

**Tabla 4***Tiempo aplicable a matrimonio o pareja lesbiana – Licencias de maternidad*

	<i>Ley 8-2017</i>	<i>Ley 107-2020</i>	<i>Ley 3-1942</i>
Embarazo (Propio o de pareja)	24 semanas	20 semanas	16 semanas
Adopción (Menor de 5 años o menos)	24 semanas	8 semanas	16 semanas
Adopción (Menor de 6 años o más)	30 días	8 semanas	10 semanas
Gestación subrogada	No legislado	No legislado	No legislado

Similarmente, los tiempos de la Tabla 4 son ofrecidos siempre y cuando las madres presenten evidencia de embarazo y/o adopción. Según mencionado anteriormente, en el caso de gestaciones subrogadas, sólo la madre no biológica pudiese ser elegible a la licencia de maternidad dado a que se le requiere adoptar y, por ende, pudiese presentar evidencia de adopción, mientras que la madre biológica no pudiese presentar evidencia de embarazo ni adopción. Curiosamente, al analizar los tres arreglos familiares en las Tablas 2, 3, y 4, se puede apreciar que mientras más mujeres hay en la ecuación, más tiempo disponible y mientras más hombres haya, menos el tiempo disponible.

En los tres casos, parejas lesbianas, parejas gay y parejas heterosexuales, hay cierta ambigüedad en torno a la aplicabilidad en casos de gestaciones subrogadas lo cual reitera la naturaleza heteronormativa y biologicista de las políticas públicas. Al no estar explícitamente consideradas las gestaciones subrogadas, se crea una desigualdad adicional en el disfrute de las licencias de maternidad y paternidad que afecta desproporcionalmente a personas LGBTQIA+ y mujeres. Específicamente, los hombres trans están desprotegidos si se embarazan ya que no existe una licencia de paternidad por embarazo propio, éstos no contarían con más de 15 días en el sector

público municipal y estatal para recuperación pre y post parto y cuidado de la nueva integración familiar y estarían completamente desprotegidos en el sector laboral privado. A su vez, dado al mismo trato desigual mencionado anteriormente en torno a obligaciones del parental no biológico LGBTQIA+ a adoptar, en casos de personas trans, cuando sus parejas son quienes están embarazadas, podrían verse protegidas por las políticas públicas. Sin embargo, se sigue replicando una mayor carga a la mujer trans que al hombre trans por los roles de género presentes en las políticas públicas incluyendo el derecho a descansar pre y post parto como una experiencia exclusiva a mujeres. Ejemplo de esto se aprecia en las Tablas 5 y 6 resumiendo los tiempos aplicables a mujeres y hombres trans, siempre y cuando hayan hecho los cambios necesarios en documentación legal reafirmando sus géneros:

**Tabla 5**

*Tiempo aplicable a un hombre trans – Licencias de paternidad*

	<i>Ley 8-2017</i>	<i>Ley 107-2020</i>	<i>Ley 3-1942</i>
Embarazo propio	No legislado	No legislado	No legislado
Embarazo de pareja	No legislado	No legislado	No legislado
Adopción	15 días	15 días	No legislado
Gestación subrogada	No legislado	No legislado	No legislado
Adopción individual (Menor de 5 años o menos)	8 semanas	8 semanas	No legislado
Adopción individual (Menor de 6 años o más)	15 días	8 semanas	No legislado

**Tabla 6***Tiempo aplicable a una mujer trans – Licencias de maternidad*

	<i>Ley 8-2017</i>	<i>Ley 107-2020</i>	<i>Ley 3-1942</i>
Embarazo de pareja	No legislado	No legislado	No legislado
Adopción (Menor de 5 años o menos)	12 semanas	16 semanas	8 semanas
Adopción (Menor de 6 años o más)	15 días	4 semanas	5 semanas
Gestación subrogada	No legislado	No legislado	No legislado

Es importante señalar que los tiempos presentados en las Tablas 2, 3, 4, 5, y 6 son basados en un análisis de lectura y lenguaje utilizados en las tres leyes que cobijan las licencias de maternidad y paternidad antes mencionadas. Sin embargo, en la práctica pueden surgir acomodados o tratos especiales que viabilicen tiempo de paternidad en el sector privado ya sea por política de la organización o agotando otras licencias y se podrían remediar las lagunas surgidas por la gestación subrogada o embarazos propios o de sus parejas de hombres y mujeres trans. Sin embargo, esto implica una desigualdad y un proceso de revictimización y riesgo para poblaciones ya vulnerabilizadas.

El gobierno puertorriqueño genera discrimen y desigualdad a través del tiempo ofrecido por las licencias de maternidad y paternidad de la *Ley 8-2017*, *Ley 3-1942* y *Ley 107-2020*. Éstas generan disparidades basadas en sexo, orientación sexual e identidad de género y son uno de muchos ejemplos de la imposición de los roles de género y la heteronormatividad en la sociedad. Esto no sólo preserva la noción que la mujer es la que se queda en la casa y cría/cuida a los niños y el hombre trabaja y mantiene a la familia, sino también ignora y desprotege la existencia de matrimonios o parejas del mismo sexo o género y de personas género diversas; conservando pues, los roles de género y la familia heteronormativa. Esta situación tiene una variedad de efectos

negativos en el desarrollo humano, familiar y social y choca directamente con los valores de equidad, diversidad y ética que deben estar presentes en las políticas públicas y la administración pública.

Analizando los procesos llevados a cabo en la Cámara de Representantes y el Senado de Puerto Rico, se puede apreciar primeramente que las licencias de maternidad y paternidad englobadas en la *Ley 8-2017* y la *Ley 107-2020* no son el propósito principal de las legislaciones, sino parte de ellas, esto representa un reto al momento de reformarlas o en su discusión al momento de ser atendidos los proyectos de Cámara y Senado que les dieron origen. Es decir, al ser políticas públicas tan amplias, no se llevó a cabo un análisis específico de las licencias de maternidad y paternidad al momento de atenderse los proyectos. Para la ahora *Ley 8-2017*, la Cámara de Representantes de Puerto Rico celebró vistas públicas donde mayormente participaron actores gubernamentales y grupos sindicales y no hubo participación amplia no gubernamental y de sectores feministas, LGBTQIA+ o de desarrollo laboral. El gobierno escuchó mayormente al gobierno (del mismo partido político) y el Senado de Puerto Rico no celebró vistas públicas. Similarmente, para la ahora *Ley 107-2020* el Senado no celebró vistas públicas, pero sí recibió varios memoriales explicativos de actores gubernamentales y dos de organizaciones no gubernamentales, sin embargo, al no ser el tema principal de la legislación, no se discutió nada sobre las licencias de maternidad y paternidad contenidas en el proyecto. Por su lado, la Cámara de Representantes celebró varias vistas públicas con mayor participación no gubernamental, pero no hubo discusión sobre las licencias (Oficina de Servicios Legislativos). En el caso de la *Ley 3-1942*, el *Sistema Único de Trámite Legislativo* (SUTRA) de la *Oficina de Servicios Legislativos* de Puerto Rico no cuenta con información de años anteriores al 1993. Finalmente, las propuestas alternas mencionadas anteriormente trabajan, desde diferentes perspectivas, varias problemáticas

causadas por las políticas públicas actuales. Entre ellas hay varias que buscan incrementar el tiempo de maternidad exclusivamente, otras pretenden incrementar la duración de ambas licencias dando más tiempo de maternidad que de paternidad y una pretende equiparar el tiempo de maternidad y paternidad en el sector público estatal y privado, incluyendo la gestación subrogada y manteniendo una división por género. Éstas, aunque representan avances y acercamientos hacia la equidad, ética y diversidad, siguen resaltando la problemática y la necesidad de combatirla. Esto dado a que se continúa utilizando un lenguaje binario que sólo reconoce dos géneros tradicionales (mujeres y hombres cisgénero) y están construidas con visiones que aún preservan los roles de género ya que se sigue viendo a la mujer como única capaz de embarazarse y en otras propuestas se busca seguir incrementando desproporcionalmente la licencia de maternidad mientras que la de paternidad permanece igual o con menos tiempo que la de maternidad. A su vez, no ha habido un análisis o inclusión de parejas o familias no heterosexuales, tanto en la redacción, como en las vistas celebradas o memoriales solicitados o recibidos los cuales han sido mayoritariamente del sector gubernamental.

Por otro lado, las políticas públicas de licencias parentales surgen desde la búsqueda de mayor equidad entre hombres y mujeres en el cuidado de personas recién nacidas o adoptadas, a su vez, éstas, por su naturaleza no sexuada, ofrecen una alternativa equitativa para parejas o familias no heterosexuales, personas trans y personas LGBTQIA+ acercando este tipo de política pública a los valores de equidad, ética y diversidad. Al ser políticas no diferenciadas por género, ofrecen protección a la comunidad LGBTQIA+ en contra de sectores fundamentalistas que laboran en su contra. Sin embargo, el simple hecho de no ser sexuadas no es suficiente, como discutido, éstas deben también asegurar una paga completa o significativa, reservar tiempos no transferibles entre parentales, establecer tiempos obligatorios, reconocer y cubrir los diversos mecanismos de

reproducción tales como adopción y la gestación subrogada, asegurar protecciones y descanso por embarazos o complicaciones de él sin distinción de género y que aplique a personas o mujeres gestantes embarazadas por gestación subrogada y asegurar protecciones a la lactancia. Sin embargo, es importante recalcar que cada país posee una economía, cultura y creencias diferentes que le permiten, facilitan o limitan el ofrecimiento de las licencias, esto sin justificar la desprotección de poblaciones marginalizadas como la comunidad LGBTQIA+. El giro hacia las licencias parentales o políticas no sexuadas del cuidado y crianza de la niñez es sólo el primer paso, esto debe ir acompañado de cambios en la cultura, sociedad y visiones hacia el cuidado de niñez y sus relaciones con el trabajo.

### **Conclusión**

Es deber y valor de la administración pública gestionar de forma ética, legitimando y protegiendo las diversidades humanas con equidad e integralidad. De igual forma, las políticas públicas ofrecen a las sociedades oportunidades para auto evaluarse, preservarse y evolucionar. Alrededor del mundo han ocurrido luchas sociales y cambios en políticas públicas que han hecho justicia y ofrecido mejores entornos a mujeres y personas LGBTQIA+. Sin embargo, Puerto Rico preserva en sus políticas públicas de licencias de maternidad y paternidad un país gestionado desde el patriarcado. A través de los tiempos desiguales entre mujeres, hombres y personas LGBTQIA+ ofrecidos por las licencias, se preserva una sociedad que impone roles de género y la heteronormatividad y se aleja de la equidad, ética y diversidad en su gestionar público. Diversas jurisdicciones han atendido esta misma problemática implementado políticas públicas de licencias parentales no sexuadas pero, en la práctica, siguen replicándose patrones patriarcales por la falta de enfoques integrales.

Puerto Rico cuenta con un sinnúmero de propuestas alternas que buscan solucionar la problemática pero ninguna cuenta con un acercamiento no sexuado e integral y la rivalidad y falta de ética político partidista y eclesiástica limita sus avances. La administración pública tiene una obligación de promover la igualdad entre mujeres, hombres y personas LGBTQIA+ en los procesos de cuidado y crianza de nuevas integraciones familiares para acercarse a sus valores y públicos. A su vez, hay una necesidad urgente que se levanten y publiquen estadísticas en torno a solicitudes y disfrute de licencias de maternidad y paternidad para concretizar la problemática y accionar. Este trabajo investigativo le ofrece a las personas en posiciones de decidir y generar cambios un primer vistazo a las desigualdades causadas por los tiempos ofrecidos por las políticas públicas de licencias de maternidad y paternidad de Puerto Rico y la urgencia de accionar con prontitud e integralidad.

## Referencias

- Aguilar Montes de Oca, Y. P., Valdez Medina, J. L., González-Arratia López-Fuentes, N. I., & González Escobar, S. (2013). Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México contemporáneo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 207-223.
- Andrews, C. (2018, abril). *Marxismo y feminismo: una perspectiva histórica*. Letras Libres. <https://www.letraslibres.com/mexico/revista/marxismo-y-feminismo-una-perspectiva-historica>
- Arnoletto, E. (2014). Las políticas públicas. *Consultado el día 13 de noviembre de 2022, 12*.
- Asamblea Legislativa de Puerto Rico. (1942). *Ley Número 3 del 1942, según enmendada. Por lo cual se expide Ley de protección de madres obreras*.
- Asamblea Legislativa de Puerto Rico. (1991). *Ley Número 81 del 1991, según enmendada. Por lo cual se expide Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico*.
- Asamblea Legislativa de Puerto Rico. (2002). *Ley Número 165 de 10 de agosto de 2002. Por lo cual se expide dicha Ley*.
- Asamblea Legislativa de Puerto Rico (2014). *Proyecto de la Cámara Número 1741 de 2014.. Por lo cual se expide dicho Proyecto*.
- Asamblea Legislativa de Puerto Rico (2017). *Ley Número 8 del 2017, según enmendada. Por lo cual se expide Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*.
- Asamblea Legislativa de Puerto Rico (2017). *Ley Número 26 de 2017, según enmendada. Por lo cual se expide Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal*.
- Asamblea Legislativa de Puerto Rico (2017). *Proyecto de la Cámara Número 758 de 2017. Por lo cual se expide dicho Proyecto*.

Asamblea Legislativa de Puerto Rico (2017). *Proyecto del Senado Número 330 de 2017. Por lo cual se expide dicho Proyecto.*

Asamblea Legislativa de Puerto Rico (2017). *Proyecto del Senado Número 849 de 2018. Por lo cual se expide dicho Proyecto.*

Asamblea Legislativa de Puerto Rico (2020). *Ley Número 95 de 8 de agosto de 2020. Por lo cual se expide dicha Ley.*

Asamblea Legislativa de Puerto Rico (2020). *Ley Número 107 del 2020. Por lo cual se expide el Código Municipal de Puerto Rico.*

Asamblea Legislativa de Puerto Rico (2022). *Ley Número 24 de 27 de mayo de 2020. Por lo cual se expide dicha Ley.*

Asamblea Legislativa de Puerto Rico (2022). *Proyecto del Senado Número 155 de 2022. Por lo cual se expide dicho Proyecto.*

Cantillo, Jorge. (2022, marzo). 15 momentos cumbre en la historia de la lucha por los derechos de las mujeres. *infobae*. <https://www.infobae.com/>.

Castro García, C. (2016). Potencialidad género-transformativa de las políticas públicas. El caso de los permisos por nacimiento en Europa. *Atlánticas*, (1), 108-140.

Castilla, J. I. M. (2006). Valor y valores de una administración al servicio público. *Auditoría pública: revista de los Órganos Autónomos de Control Externo*, 38, 25-34.

Castro García, C., & Pazos Morán, M. (2007). Permiso de maternidad, de paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual. Instituto de Estudios Fiscales. Madrid.

Castro García, C., & Pazos-Moran, M. (2016) Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe, *Feminist Economics*, 22:3, 51-73, DOI: 10.1080/13545701.2015.1082033

- Conway, J. K., Bourque, S. C., & Scott, J. W. (1987). Introduction: The concept of gender. *Daedalus*, XXI-XXX.
- Departamento de Trabajo de Estados Unidos (2019). *DOL Policy Brief: Paternity Leave*.  
<https://www.dol.gov/asp/policy-development/paternitybrief.pdf>
- Employment and Social Development Canada. (2022, November). *Overview of the Pay Equity Act*. Canada.ca. <https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/human-rights/overview-pay-equity-act.html>
- Estrada, S. (2020, September). *Do Employers Deepen Gender Inequity by Giving Moms More Leave?* HR Dive. Retrieved November 28, 2022, from <https://www.hrdiver.com/news/do-employers-deepen-gender-inequity-by-giving-moms-more-leave/584604/>
- Gavaldón, B. G. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*, (12).
- Gavilanes, R. V. (2009). Hacia una nueva definición del concepto “política pública”. *Desafíos*, 20, 149-187.
- Gesley, J. (2022, March). *Equal pay day in Germany*. Library of Congress.  
[https://blogs.loc.gov/law/2022/03/equal-pay-day-in-germany/#:~:text=The%20act%20provides%20the%20following,%C2%A7%C2%A7%203%2C%207\)%3B](https://blogs.loc.gov/law/2022/03/equal-pay-day-in-germany/#:~:text=The%20act%20provides%20the%20following,%C2%A7%C2%A7%203%2C%207)%3B)
- Giménez Mercado, C., & Valente Adarme, X. (2010). El enfoque de los derechos humanos en las políticas públicas: ideas para un debate en ciernes. *Cuadernos del CENDES*, 27(74), 51-79.
- GLSEN. (2022). *LGBTQ History Timeline Reference*. GLSEN. <https://www.glsen.org/>.
- González, C. D., & Pintado, A. J. (2014). Constitución y Fuerza de Ley: Análisis de la Acción

- Gubernamental Puertorriqueña en Torno a las Cláusulas de no Establecimiento y de Total Separación de Iglesia y Estado. *Rev. Jur. UPR*, 83, 373.
- González, L. G. (2002). Políticas públicas y derechos humanos. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 3(97), 105-125.
- Guerra, L. (2009). Familia y heteronormatividad. *Revista argentina de estudios de juventud*, 1(1), 1-17.
- Herrera Santi, P. (2000). Rol de género y funcionamiento familiar. *Revista cubana de medicina general integral*, 16(6), 568-573.
- History.com Editors. (2017, May). Stonewall Riots. *History*. <https://www.history.com/>.
- Lagunas-Vázquez, M., Beltrán-Morales, L. F., & Ortega-Rubio, A. (2016). Desarrollo, feminismo y género: cinco teorías y una canción desesperada desde el Sur. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 4(2), 62-75.
- Legislatura Municipal de San Juan. (2019). *Ordenanza Número 21, Serie 2018-2019. Por lo cual se expide dicha Ordenanza*.
- Macías, M. A. (2004). Roles parentales y el trabajo fuera del hogar. *Psicología desde el Caribe*, (13), 15-28.
- Maestro, Á. (2013). *Feminismo marxista*. Santiago de Compostela: La Vietnamita Ink LTD. <https://kolektivoporoto.cl/wp-content/uploads/2015/11/Maestro-Angeles-Feminismo-Marxista.pdf>.
- Martínez-Rivera, C. (2012). Grupos de presión religiosos y su influencia sobre la reforma del Código Civil de Puerto Rico. *Rev. Jur. UPR*, 81, 263.
- Mena Roa, M. (2022, septiembre). *Los países que le dijeron 'Sí' al matrimonio igualitario*.

- Statista. <https://es.statista.com/grafico/18091/paises-donde-es-legal-el-matrimonio-entre-personas-del-mismo-sexo/>.
- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (2022, abril). *Presentan Plan Nacional por la igualdad salarial 2022-2025*. República de Panamá Gobierno Nacional. <https://www.mitradel.gob.pa/presentan-plan-nacional-por-la-igualdad-salarial-2022-2025/>
- Morán Faúndes, J. M. (2012). El activismo católico conservador y los discursos científicos sobre sexualidad: cartografía de una ciencia heterosexual. *Sociedad y religión*, 22(37), 0-0.
- Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos (217 [III] A).
- Naciones Unidas (2018), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago.
- Oficina de Servicios Legislativos de Puerto Rico. (2018). *Sistema Único de Trámite Legislativo*. <https://sutra.oslpr.org/osl/esutra/>.
- Rocha, M. (2020). Promoting gender equality through regulation: the case of parental leave. *The Theory and Practice of Legislation*, 9(1), 35-57.
- Rodríguez, Josep. (2022, marzo). *Estos son los países que reconocen a las personas trans*. Expansión. <https://expansion.mx/mundo/2022/03/31/paises-reconocen-personas-trans>.
- Rosenblum, D. (2012). Unsex mothering: Toward a new culture of parenting. *Harv. JL & Gender*, 35, 57.
- Soto, I. F., Amarís, M., & Puentes, R. C. (2000). El rol del padre en las familias con madres que trabajan fuera del hogar. *Psicología desde el Caribe*, (5), 157-175.
- University of Greenwich. (2021, November). *International mechanisms to Revalue women's*

*work: Research.* Scottish Government. <https://www.gov.scot/publications/international-mechanisms-revalue-womens-work-research-exploring-evaluating-international-mechanisms-aim-revalue-result-revaluation-womens-work/documents/>

Vaggione, J. M. (2009). Sexualidad, religión y política en América Latina. *Diálogos Regionales*, 1-64.

Volvo. (2022, August). *By the numbers: How parental leave is improving gender equality at work.* The Guardian. Retrieved November 28, 2022, from <https://www.theguardian.com/volvo-car-australia-family-bond/2022/aug/03/by-the-numbers-how-parental-leave-is-improving-gender-equality-at-work>