Licencia de Paternidad

Cinthia Anaya Correa

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

Licencia de Paternidad

Junio 2024

Clasificación temática: **Salud**
Género
Paternidad
Laboral



Resumen

La licencia de paternidad es un permiso otorgado a los padres, generalmente por parte de sus empleadores o por políticas gubernamentales, que les permite ausentarse del trabajo para cuidar a un recién nacido o a un hijo o hija adoptiva. Esta licencia puede variar en duración y condiciones según el marco jurídico de cada país.

Es importante destacar la importancia de la licencia de paternidad en el logro de la igualdad de género, ya que tiene un impacto directo y positivo en los siguientes aspectos: **a)** Promueve la participación equitativa en el cuidado de los hijos; **b)** Fomenta las relaciones familiares más cercanas; **c)** Reduce la discriminación laboral; y **d)** Apoya la igualdad de oportunidades laborales.

En razón de ello, este documento busca visibilizar los diversos alcances para la igualdad de género que conlleva la correcta implementación de las licencias de paternidad.

Índice

I. Introducción……1

II. Justificación de la realización de la investigación……2

III. Objeto de la investigación……4

IV. Planteamiento y delimitacion del problema……5

V. Marco teórico conceptual de referencia……6

VI. Hipótesis……20

VII. Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis……21

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación……39

IX. Bibliografía……41

I. Introducción

En la búsqueda constante de sociedades más justas e igualitarias, la promoción de la igualdad de género se ha convertido en un objetivo prioritario en la agenda política, social y económica a nivel global. En este contexto, las licencias de paternidad han surgido como una política clave para abordar las desigualdades de género al reconocer y promover la participación equitativa de hombres y mujeres en el cuidado de las y los hijos, así como de las responsabilidades familiares.

Nuestro país se caracteriza por una diversidad cultural y una historia marcada por desafíos en materia de igualdad de género, dentro de la cual el estudio de las licencias de paternidad adquiere una relevancia particular. A pesar de los avances en la legislación y políticas públicas de igualdad de género en los últimos años, persisten importantes brechas en la distribución del trabajo doméstico y las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres.

La implementación de licencias de paternidad en México representa un paso hacia la transformación de las normas de género arraigadas en la sociedad, al reconocer y valorar el papel de los padres en el cuidado de los hijos y promover una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares. Sin embargo, aún existen desafíos significativos en cuanto a la efectividad y el alcance de estas políticas, así como en su impacto en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral y social.

Para ello identificaremos ¿qué es un la licencia de paternidad?, ¿cuáles son los beneficios de las licencias de paternidad para las mujeres en los diferentes aspectos de su vida?, ¿cuáles son las asimetrías entre hombres y mujeres que conlleva una mala implementación de las licencias de paternidad?, ¿cómo han implementado las licencias de paternidad otros países?; eso es lo que se buscará a partir de la presente investigación.

Para ello, esta investigación se propone abordar de manera multidimensional el tema de las licencias de paternidad en México desde una perspectiva de igualdad de género. Se buscará analizar cómo estas políticas afectan las dinámicas familiares, las relaciones de género, la participación laboral de hombres y mujeres, así como las oportunidades profesionales y económicas de las mujeres en el país.

Además, se explorarán los desafíos y oportunidades asociados con la implementación y el diseño de las licencias de paternidad en el contexto mexicano, considerando factores culturales, sociales, económicos y legislativos que influyen en su efectividad y su impacto en la equidad de género. Se espera que los hallazgos de esta investigación contribuyan a desarrollar e implementar la formulación de políticas públicas, así como un marco jurídico destinados a promover una mayor igualdad de género y bienestar para todas y todos los mexicanos.

II. Justificación de la realización de la investigación

La investigación sobre las licencias de paternidad desde una perspectiva de igualdad de género es fundamental en el contexto actual debido a varios factores clave que requieren atención y análisis riguroso. En primer lugar, se observa una persistente desigualdad de género en muchos aspectos de la vida, incluido el ámbito laboral, donde las mujeres continúan enfrentando barreras para acceder a oportunidades laborales equitativas y para avanzar en sus carreras debido a las responsabilidades familiares tradicionalmente asignadas a ellas.

La implementación de políticas de licencia de paternidad se ha presentado como una medida potencialmente transformadora para abordar estas desigualdades de género al reconocer y promover la participación igualitaria de los hombres en el cuidado de los hijos. Sin embargo, la efectividad y el impacto real de estas políticas en la promoción de la

igualdad de género requieren un análisis más profundo y una comprensión más clara de sus implicaciones en diversas dimensiones.

Además, resulta esencial destacar que la igualdad de género no solo beneficia a las mujeres, sino que también es fundamental para el desarrollo socioeconómico sostenible y la construcción de sociedades más justas y equitativas. Al permitir que los hombres participen de manera más activa en el cuidado de los hijos a través de las licencias de paternidad, se fomenta una redistribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado y se promueven relaciones familiares más saludables y equilibradas.

Otro aspecto importante por considerar es el impacto de las licencias de paternidad en las dinámicas laborales y en la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Al permitir que los padres tomen tiempo libre para cuidar de sus hijos, se reduce la presión sobre las madres para que asuman estas responsabilidades de manera exclusiva, lo que contribuye a cerrar la brecha de género en términos de participación laboral y ascenso profesional.

En el contexto de la evolución de las normas de género y las expectativas sociales, es crucial examinar cómo las licencias de paternidad pueden desafiar los roles tradicionales de género y contribuir a la construcción de una cultura organizacional más inclusiva y equitativa. Esto implica analizar no solo los efectos directos de estas políticas en la distribución del trabajo doméstico, sino también su influencia en las percepciones y actitudes de los individuos y las instituciones hacia las responsabilidades de cuidado y las relaciones de género.

En resumen, la investigación sobre las licencias de paternidad desde una perspectiva de igualdad de género es esencial para comprender mejor cómo estas políticas contribuyen a la transformación de las normas y estructuras sociales que perpetúan la desigualdad de género. Al identificar los desafíos y oportunidades asociados con la implementación de estas políticas, se pueden desarrollar estrategias más efectivas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de hombres y mujeres en todas las esferas de la vida.

En ese orden de ideas, esta investigación pretende avanzar en la comprensión de las complejas interacciones entre las políticas de licencia de paternidad y la igualdad de género en México, con el objetivo de promover sociedades más inclusivas, justas y equitativas para todas las personas.

III. Objetivo de la investigación

En razón de lo anterior, esta investigación se plantea como objetivos:

1. Conocer el concepto de licencia de paternidad, sus características y las formas en las que puede presentarse en el sector público y privado.

2. Analizar el marco normativo nacional e internacional que existe en torno a las licencias de paternidad.

3. Identificar el impacto de la implementación de las licencias de paternidad conforme los estándares internacionales y los beneficios para lograr la igual de género en nuestro país.

4. Analizar las áreas de oportunidad que existen en el sector público y privado para la implementación de las licencias de paternidad desde una perspectiva de desarrollo para la mujer.

En resumen, los objetivos de esta investigación están orientados a comprender el impacto de las licencias de paternidad en la promoción de la igualdad de género en México, tanto en el ámbito familiar como en el laboral. Al abordar estos objetivos, se espera generar conocimientos que puedan impulsar la formulación de políticas públicas y programas de

intervención destinados a promover la igualdad de género y el bienestar de las familias en el país.

IV. Planteamiento y delimitación del problema

Las licencias de paternidad en México representan un desafío multidimensional en el contexto de la igualdad de género y la distribución equitativa de responsabilidades familiares. Aunque se han implementado políticas destinadas a promover la participación activa de los padres en el cuidado de los hijos, persisten importantes brechas y desafíos que requieren una atención prioritaria y una investigación detallada.

En primer lugar, es necesario reconocer que la implementación y efectividad de las licencias de paternidad en México enfrenta desafíos significativos en términos de acceso, duración y cobertura. A pesar de los avances en la legislación laboral, muchas empresas aún no ofrecen licencias de paternidad suficientes o flexibles, lo que limita la capacidad de los padres para involucrarse plenamente en el cuidado de sus hijos.

Además, existen barreras culturales y sociales que obstaculizan la participación activa de los padres en el cuidado de los hijos. Los estereotipos de género arraigados en la sociedad mexicana perpetúan la idea de que el cuidado de los hijos es responsabilidad exclusiva de las mujeres, lo que puede dificultar que los hombres soliciten y utilicen las licencias de paternidad disponibles.

Otro aspecto importante a considerar es el impacto de las licencias de paternidad en la participación laboral y las oportunidades profesionales de las mujeres. Si bien estas políticas pueden promover una mayor equidad de género en el hogar al redistribuir las responsabilidades de cuidado, también es crucial analizar si tienen un impacto positivo o negativo en la participación laboral y el avance profesional de las mujeres.

En este sentido, es fundamental delimitar el alcance de la investigación para abordar estos desafíos de manera integral y proponer soluciones efectivas. Se deben considerar aspectos como la disponibilidad y accesibilidad de las licencias de paternidad, los factores culturales y sociales que influyen en su uso, y su impacto en la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar.

Por lo tanto, el planteamiento y delimitación del problema de las licencias de paternidad en México desde una perspectiva de igualdad de género implica analizar ¿cuál es la perspectiva de género dentro del marco normativo respecto a las licencias de paternidad?, ¿cómo impacta la licencia de paternidad en el desarrollo laboral, social y familiar de las mujeres?, ¿cómo pueden contribuir las licencias de paternidad a promover una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado y a avanzar hacia la igualdad de género?; esto es lo que en grandes rasgos busca el presente trabajo, mismo que se realizará mediante un análisis cualitativo y cuantitativo que refleje la situación actual que enfrentan las mujeres respecto a las licencias de paternidad.

V. Marco teórico y conceptual de referencia

El tema de las licencias de paternidad ha ganado protagonismo en el debate internacional sobre igualdad de género. Países como Islandia, Suecia y Noruega han establecido modelos que buscan equilibrar el reparto de las responsabilidades familiares.

En el contexto mexicano, la implementación de políticas relacionadas con las licencias de paternidad ha sido limitada. Existen leyes y regulaciones laborales que abordan el tema, pero la duración y beneficios son modestos comparados con los estándares internacionales.

La licencia de paternidad en general consiste en un periodo breve de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento o adopción de sus hijos o hijas, para atender al recién nacido y a la madre. Las investigaciones indican una relación entre la

licencia del padre, un impacto favorable con la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil. Los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más, inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos pequeños.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la licencia de paternidad legal es una licencia a la que sólo tienen derecho los padres y que les permite acogerse a un breve período de baja inmediatamente después del nacimiento de un hijo. Al igual que la licencia de maternidad, el de paternidad es específico para cada sexo y se suele asociar a la prestación de apoyo a la madre y al recién nacido en torno al momento del parto, así como a hacer posible que los padres establezcan un vínculo con el bebé y compartan el trabajo no remunerado de cuidarlo[1].

La licencia de paternidad es una de las principales preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo, al igual que la protección de la maternidad, bajo la idea de que los hombres concilien la vida laboral y familiar, y exista una corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Las disposiciones sobre el permiso paternal se están generalizando y reflejan el desarrollo de ideas sobre la paternidad y avances en cuanto a los derechos de igualdad[2].

El término "licencia de paternidad" fue empleado por primera vez por la Organización Internacional del Trabajo en su Recomendación 165. En el punto 22 de esta recomendación, se indica que tanto madres como padres deberían tener acceso a licencias sin que esto afecte su seguridad laboral ni su salario. Sin embargo, fue en Suecia en 1974, cuando se introdujo por primera vez la licencia de paternidad como un permiso laboral para los padres

[1] Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. (2022, marzo 7). International Labour Organization. https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/los-cuidados-en-el-trabajo-invertir-en-licencias-y-servicios-de-cuidados

[2] Blofield, M. y Martínez, J. (2014). Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, materialismo y corresponsabilidad, Revista CEPAL, (114). https://www.cepal.org/es/publicaciones/37439-trabajo-familia-cambios-la-politica-publica-america-latina-equidad-maternalismo

trabajadores, con el fin de conciliar su vida familiar y laboral y mejorar su bienestar, con el objetivo de incrementar la productividad de los empleados.

En algunos países las licencias de paternidad son obligatorias, mientras que en otros son optativas. La duración puede variar desde unos pocos días hasta varios meses, y el nivel de remuneración también cambia entre países y sectores.

Las reformas legales y reglamentarias relacionadas con las licencias de maternidad y paternidad están vinculadas a los cambios en el panorama social de hombres y mujeres durante el siglo XX. Anteriormente, la percepción predominante sobre los roles de género se fundamentaba en la división del trabajo: las mujeres casadas se ocupaban del hogar y la familia, mientras que los hombres asumían la responsabilidad de proporcionar el sustento necesario para el hogar. En esa época, las licencias de maternidad y paternidad no se consideraban esenciales. De hecho, se consideraba apropiado que las mujeres participaran en la fuerza laboral solo hasta el matrimonio, pero al quedar embarazadas, se esperaba que dejaran su empleo[3].

Para Teresa Rendón Gan, hasta antes de la segunda guerra mundial, la división tradicional del trabajo por sexos estaba vigente aún en las economías más desarrolladas, y la incorporación de las mujeres a la producción social ocurrió durante la segunda guerra mundial; en los países beligerantes continuó después de la contienda y se hizo extensiva a otras regiones del mundo[4].

Desde una perspectiva de igualdad de género se pretende que la licencia de paternidad reduzca las desigualdades entre hombres y mujeres, ya que facilita que los hombres

[3] Gíslason, I., Parental Leave in Iceland. Bringing the Fathers in. developments in the Wake of New Legislation in 2000. Islandia, Jafnréttisstofa, 2007.

[4] Rendón Gan, T.,Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX, México, 2003, UNAM-PUEG.

participen activamente en la crianza. Esta participación contribuye a una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares, permitiendo a las mujeres desarrollarse en sus carreras. En ese orden de ideas, se considera que la licencia de paternidad impulsa de enunciativa más no limitativa lo siguiente:

a) **Beneficios Económicos:**

Impacto en las mujeres: Mayor participación de los hombres en la crianza, con lo cual las mujeres pueden dedicarse a su desarrollo profesional.

Impacto en las empresas: Fomentar una cultura laboral más inclusiva y diversa, lo que se traduce en equipos de trabajo más comprometidos y productivos.

b) **Beneficios sociales:**

Desarrollo de las y los niños: Las y los niños se benefician del contacto temprano con ambos padres, lo que contribuye a su bienestar emocional.

Cambio de estereotipos: La licencia de paternidad ayuda a desmitificar el papel de género tradicional, creando una percepción más equitativa.

c) **Desarrollo personal para las mujeres:**

Bienestar emocional: La igualdad en la distribución de las responsabilidades familiares incrementa el bienestar emocional de las mujeres.

Oportunidades de liderazgo: Facilita que las mujeres accedan a posiciones de mayor responsabilidad o liderazgo al no cargar con todo el peso de las responsabilidades familiares.

El nacimiento de un hijo marca profundamente la vida de cualquier persona, no solo por los cambios físicos y emocionales que experimentan tanto la madre como el padre, sino también por las alteraciones en las rutinas diarias y las nuevas responsabilidades económicas que conlleva atender a un recién nacido. Estos cambios generan desequilibrios en aspectos importantes de la vida del padre, como la vida familiar y profesional, lo que hace necesaria la conciliación entre ambas[5].

Conciliar la vida familiar y laboral no es una tarea fácil, ya que requiere un cambio significativo en la sociedad que implique una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y una corresponsabilidad más equilibrada de los hombres en las actividades familiares. De acuerdo con Zuazo, es necesario erradicar las ideas tradicionales sobre el papel del hombre en el hogar, promoviendo una mayor participación del padre en las tareas del hogar y permitiéndole asumir más responsabilidades en la crianza de los hijos, al igual que muchas madres que equilibran sus responsabilidades laborales con la crianza[6].

Para lograr conciliar la vida laboral y familiar, es crucial la participación activa del padre, dejando atrás el estereotipo de que su función principal es solo proveer económicamente. Es fundamental redefinir los roles entre hombres y mujeres para garantizar una participación equitativa y fomentar una mayor implicación del padre en la educación, cuidado y afecto hacia los hijos.

La licencia de paternidad se ha convertido en una herramienta esencial que contribuye a armonizar la vida familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y del hogar, y sensibilizando a la sociedad sobre los nuevos roles que debe asumir el padre.

---

[5] Cuervo, A. (2010) Pautas de crianza y desarrollo socioafectivo en la infancia. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 6(1), 111-121. https://www.redalyc.org/pdf/679/67916261009.pdf

[6] Zuazo, N. (2013). Causas de la desintegración familiar, Universidad de Piura, https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1818/MAE_EDUC_11 0.pdf

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, la paternidad es un vínculo que los padres desarrollan con sus hijos influenciado por factores sociales y culturales. Con el tiempo, ha habido cambios significativos, y cada vez es más común que los hombres participen activamente en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos, lo que fortalece los lazos emocionales entre padres e hijos.

La implicación activa del padre en el hogar sirve como un modelo positivo para las y los hijos, quienes, al ver a ambos padres compartiendo las tareas domésticas, adoptan actitudes que respetan la igualdad de género. Esto reduce las probabilidades de que esos niños ejerzan violencia contra las mujeres en el futuro, ya que las personas educadas en entornos machistas tienden a reproducir esas conductas.

Durante mucho tiempo, esta realidad cultural ha sido parte de nuestra sociedad, contribuyendo a devaluar el trabajo doméstico, lo que genera desventajas para las mujeres.

Una paternidad efectiva implica que los hombres compartan responsabilidades con la madre durante todas las etapas del embarazo y después del parto, participando activamente en el cuidado de los hijos durante su crecimiento. Esto incluye no solo aspectos materiales como alimentación, vestido y educación, sino también el apoyo emocional, lo que fortalece la autoestima y los valores del niño, proporcionándole herramientas para afrontar la vida.

En el mismo sentido, Nieri afirma que la relación entre padres e hijos se fortalece cuando los padres participan en el parto, lo que les predispone a ser más afectuosos con sus hijos. En cambio, aquellos que no están presentes en el nacimiento tienden a limitarse a un rol meramente económico[7].

[7] Nieri, L. (2012) Nueva mirada hacia la construcción de la paternidad. Revista Psicología científica. 14(10) https://www.psicologiacientifica.com/paternidad-responsable/

Asimismo, Herrera menciona que en los últimos años ha habido un mayor interés en la paternidad, lo que ha impulsado numerosos estudios que reflejan un cambio ideológico importante en el papel del padre. Hoy en día, los padres están más comprometidos con el cuidado de sus hijos y las tareas domésticas[8].

Ahora bien, si abordamos las licencias de paternidad desde una arista respecto al periodo de licencia y el bienestar del recien nacido podemos observar que desde la perspectiva de Meil, el tiempo de la licencia de paternidad influye directamente en la participación del padre en actividades no remuneradas, como las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, lo que fomenta una mayor implicación del padre en la crianza de sus hijos y ayuda a consolidar el concepto de paternidad[9].

En la misma línea, Escot señala que en un estudio realizado en España establece que un mayor periodo de licencia paterna se traduce en una mayor participación de los padres en el cuidado de sus hijos. Esto implica que ampliar la duración de la licencia de paternidad tiene un impacto positivo en la corresponsabilidad parental, y este efecto persiste incluso después de que la licencia se haya agotado[10].

Por otro lado, Lúpica resalta que aunque se ha avanzado en el reconocimiento de la importancia del rol del padre en la crianza y desarrollo de sus hijos, las percepciones

[8] Herrera, F. Aguayo, F. Goldsmith, J. (2018) Proveer, cuidar y criar: evidencias, discursos y experiencias sobre paternidad en América Latina. Polis, Revista Latinoamericana, 17 (50), https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682018000200005&lang=pt

[9] Meil, G.; Rogero, J. Romero, P. (2017). Los permisos parentales como instrumentos para la igualdad de género. Observatorio Social de "La Caixa". https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/inicio

[10] Escot, L. Fernández, J. Albert, R. Brita, J. Cáceres, J. Castellanos, C. Guevara, G. Río, M. Romo, D. Olmedo, E. Castelló, E. Vadillo, M. Poza, C. Del Pozo, E. Hernanz, M. (2013). Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños? https://webs.ucm.es/centros/cont/descargas/documento38578.pdf

tradicionales sobre los roles de género en el hogar y en el cuidado de los hijos siguen vigentes. Es necesario redefinir estos roles, ya que ambos padres son fundamentales en la vida de los hijos, y un padre presente puede fortalecer la estructura emocional de sus hijos y la relación entre ellos[11].

Tambien debemos señalar que Romero considera que varios estudios sobre el impacto de las licencias de paternidad en el reparto de las tareas muestran que las licencias más largas, de más de un mes, promueven un reparto más igualitario de las responsabilidades entre padres y madres, mientras que las licencias más cortas no logran un cambio significativo. Según él, "el momento después del parto es clave para definir los roles de padres y madres"[12].

Izquierdo y Zicavo destacan que los estudios muestran que la salud de los hombres mejora cuando están más implicados en su rol paternal. Esto confirma que una mayor interacción entre padre e hijo puede mejorar la calidad de vida, reducir el estrés y disminuir el riesgo de consumo de alcohol y drogas. También puede incrementar el sentido de responsabilidad y fomentar una mayor participación en la comunidad.

El estudio también señala que muchos padres perciben el trabajo como un obstáculo para cumplir plenamente su rol paternal, debido a largas jornadas laborales que limitan el tiempo que pueden pasar con sus hijos[13].

Por lo tanto, ampliar la duración de las licencias de paternidad puede contribuir a que los

[11] Lúpica, C. (2014). Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección social en Argentina. Organización Internacional del Trabajo. https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=3612

[12] Romero, P. (2015). Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 149: 87-110.

[13] Izquierdo, L. y Zicavo, M. (2015) Nuevos padres: construcción del rol paternal en hombres que participan activamente en la crianza de los hijos. Revista De Investigación en Psicología, 18(2), 33–55. https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/1 2082

padres se involucren más en el cuidado de sus hijos, lo que beneficia no solo a los niños y a los padres, sino también a las familias y a la sociedad en general. Es necesario, entonces, considerar la extensión de las actuales licencias de paternidad.

En este orden de ideas, es importante contar con una visión amplia respecto al marco jurídico de nuestro país, así como los diversos instrumentos internacionales que existen y que abordan el tema de las licencia de paternidad, teniendo la oportunidad de identificar las áreas de oportunidad para impulsar adecuaciones que consoliden e impulsen las licencias de paternidad desde una visión para el logro de la igual de género.

Iniciaremos por lo que contiene nuestra Carta Magna referente al tema que nos ocupa. La primera reforma que tuvo el artículo 4º constitucional fue el 31 de diciembre de 1974, y con ella cambiaron totalmente sus contenidos. La libertad de profesión, industria, comercio y trabajo, que en el texto original de la Constitución se encontraba contemplada en este precepto, se trasladó al artículo 5º y, en su lugar, se incluyeron dos párrafos con los que se integrarían a este numeral, temas completamente diversos a los considerados por el Constituyente. La primera parte del nuevo artículo 4º constitucionalizó la igualdad ante la ley del hombre y la mujer a partir de una iniciativa de reforma presentada por el titular del Ejecutivo[14].

El artículo 4º fue considerado el adecuado para contener la reforma, pues de esta manera la igualdad entre los sexos quedaría enmarcada entre los derechos a la educación y al trabajo, haciendo explicita una decisión de humanismo y solidaridad, así como recogiendo una demanda precisa e inequívoca de las mujeres. De esta forma, además se daría la pauta para modificar las leyes secundarias, federales y locales, que incluyeran para las mujeres

[14] Cámara de Diputados, LXIII Legislatura: Suprema Corte de Justicia de la Nación: Senado de la República, LXIII Legislatura:Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación: Instituto Nacional Electoral: Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). Artículo 4. En Derechos del pueblo mexicano (865). México: Miguel Ángel Porrúa.

modos sutiles de discriminación, congruentes con las condiciones de desigualdad que éstas sufrían en la vida familiar y colectiva[15].

No hay que olvidar que además de la discriminación directa, que tiene por objeto dar un trato diferenciado ilegitimo, también existen prácticas discriminatorias indirectas, que se generan como resultado de leyes, políticas o prácticas que en apariencia son neutrales, pero que impactan adversamente en el ejercicio de los derechos de ciertas personas o grupos[16].

En el caso de nuestro texto constitucional, la aparente neutralidad de sus normas había impedido a las mujeres ejercer un gran cúmulo de derechos, por lo que la inclusión expresa de la igualdad entre el hombre y la mujer fue un paso imprescindible hacia la construcción de una serie de cambios en nuestro orden jurídico encaminados a lograr una mejora sustantiva en la condición de las mujeres.

El derecho social es una de las grandes aportaciones del siglo XX y es orgullo que el sistema jurídico mexicano sea su cuna constitucional. Esta rama jurídica es fruto de un proyecto político fundamentado en la equidad y en la propia solidaridad, cuya viabilidad se convierte en factor para medir el ejercicio de la democracia de las naciones. El derecho social puede definirse como la rama del derecho que con respeto a la autonomía de la voluntad de las personas les impone limitaciones, a veces en rangos mínimos y a veces en máximos, siempre en defensa de los derechos de grupos vulnerables, entre los cuales están los trabajadores que prestan sus servicios bajo subordinación en que deben entenderse incluidos los subempleados o sujetos a relaciones laborales[17].

[15] Ídem.
[16] Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad, México, SCJN, 2013, p. 38.

[17] Ibid.

En nuestro país la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 132, fracción XXVII Bis[18], un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante, sin embargo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional, aún no establece algún tipo de permiso por paternidad[19]. Es por ello que la inclusión y ampliación de una licencia igual para hombres y mujeres permitiría que el empleo femenino no se resienta por la maternidad; es decir, que las mujeres no sean vistas como las inevitables y únicas cuidadoras familiares.

Lo anterior es una acción posible y que busca cambiar la realidad de responsabilidad materna en la que se encuentran millones de mujeres, por una realidad en la que tanto el hombre como la mujer comparten responsabilidad, logrando un verdadero avance con miras a garantizar condiciones de igualdad, además de fortalecer la relación entre padre y el recién nacido.

Ahora abordaremos los instrumentos internacionales, dentro de los cuales estableceremos como eje principal el principio pro persona que se encuentra en nuestra Constitución, mismo que estipula que las normas relativas a derechos humanos, se interpretarán conforme a lo previsto en la propia Carta Magna y conforme a los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo momento a las personas para la protección más amplia, así como a la obligación por parte de las autoridades del Estado mexicano de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; a continuación se mencionan los instrumentos internacionales que fortalecen la postura de robustecer los permisos de paternidad:

[18] Congreso de la Unión. (1970). Ley Federal del Trabajo. Cámara de Diputados Federal Sitio web: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

[19] Congreso de la Unión. (1963). Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado b) del artículo 123 constitucional. Cámara de Diputados Federal Sitio web: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf

- Convención sobre los Derechos del Niño: establece en su artículo 18 que el Estado debe garantizar "el reconocimiento del principio que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño; asimismo, prestaran asistencia a los padres y representantes legales para el desempeño de sus funciones en relación con la crianza del niño y velarán por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado; y adoptaran todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños"[20].

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer: Contempla que los derechos de las trabajadoras deben ser protegidos ante potenciales discriminaciones originadas por la maternidad y que los estados deben prohibir todo tipo de prácticas discriminatorias[21].

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Establece en su artículo 10º que los estados deben brindar protección y asistencia a las familias para el cuidado y educación de los hijos a su cargo[22].

- Declaración de Beijing, en el marco de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer: "La igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia y una asociación

[20] Organización de las Naciones Unidas. (1989). Convención sobre los derechos del niño. Sitio web: https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf

[21] Organización de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Sitio web: https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx

[22] Organización de las Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Sitio web: https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx

armoniosa entre ellos, son indispensables para el bienestar de la mujer y el de su familia, así como para la consolidación de la democracia"[23].

- Organización Internacional del Trabajo: Menciona que facilitar la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares, implica mejorar las condiciones del mercado de trabajo, no solo de las mujeres, sino también de promover una nueva distribución de las oportunidades para todos, es decir, promover un trabajo decente y de calidad, creándose las condiciones que permitan a hombres y mujeres escoger diferentes combinaciones entre familia y trabajo remunerado en los distintos momentos del ciclo de vida.

Asimismo, dicha organización establece que debe revisarse y adecuarse la legislación laboral a la luz de la nueva dinámica del mercado de trabajo y de las familias, en el cual la provisión económica de los hogares ha dejado de recaer exclusivamente en manos de los varones, por lo que se requiere un cambio de mirada que incorpore el concepto de parentalidad (que ambos miembros de la pareja puedan asumir el cuidado de sus hijos y de otras personas dependientes de sus familias), lo que implica extender a ambos cónyuges las medidas y beneficios que no están ligados a la función exclusivamente reproductiva o biológica de la mujer (embarazo, parto, recuperación y lactancia) e incorporar a los hombre en las funciones de cuidado.

Por otra parte, de acuerdo con Aguayo y Kimelman[24], no obstante los avances y cambios en las configuraciones de roles familiares, en la práctica, la mayor carga en términos de tiempo y responsabilidad de las tareas domésticas, de cuidado y de crianza de los hijos, sigue estando en manos de las mujeres. Al respecto, en el boletín de la infancia y adolescencia

[23] Organización de las Naciones Unidas. (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Sitio web: https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf

[24] Francisco Aguayo y Eduardo Kimelman. (2016). 5 lecciones aprendidas para promover una paternidad activa. Banco Interamericano de Desarrollo Sitio web: https://blogs.iadb.org/igualdad/es/5-lecciones-aprendidas-para-promover-una-paternidad-activa/

sobre el avance de los objetivos de desarrollo del milenio , emitido por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de la Organización de las Naciones Unidas (CEPAL), sostiene que en la formación integral de los hijos es indispensable contemplar a ambos progenitores bajo el principio igualitario de los tratados de derechos humanos, en la necesidad de encontrar estrategias para articular la vida familiar y laboral, lo que implica cambios en las dinámicas familiares y la acción mancomunada del Estado y del mercado[25].

Solo así, estaremos avanzando en la construcción de sociedades más justas, con menos discriminación y menos desigualdad en el ámbito del trabajo; en la medida que los hombres vayan asumiendo plena participación en el cuidado de los hijos y en las tareas domésticas, las mujeres podrán integrarse en igualdad de circunstancias al empleo de calidad, lo que impactará favorablemente en la economía y en una sociedad más justa y equilibrada, así como la adopción de una nueva masculinidad en la que los hombres asuman una paternidad afectiva y participativa.

La desigualdad entre los permisos de padres y madres para la atención infantil (llámense de paternidad, de maternidad o parentales), son una pieza clave en todo el engranaje que consolida las desigualdades entre hombres y mujeres. Esta importancia se deriva de que los permisos inciden en ese momento crucial en el que se instalan los roles de género en el seno de la pareja, se construyen las relaciones de apego con un recién nacido y se ofrece un determinado modelo al resto de los niños y niñas de la familia.

Como bien lo ha establecido la Organización Internacional del Trabajo, “El hecho de consagrar en la legislación nacional un derecho legal a la licencia de paternidad sería un indicador del valor que la sociedad atribuye al trabajo de cuidado de las mujeres y de los hombres, y propiciaría la igualdad de género.”

[25] Organización de las Naciones Unidas. (2005). Objetivos de Desarrollo del Milenio. Sitio web: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2797/1/S2005002_es.pdf

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), ha señalado que las licencias parentales y por motivos familiares son limitadas en México y cubren solamente a los trabajadores en empleo formal, por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomienda un mínimo de 16 semanas. La reforma laboral, aprobada por el Congreso y publicada en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.) el 30 de noviembre de 2012, introdujo 5 días de licencia de paternidad remunerada. Este es un primer paso para alentar a los hombres a compartir responsabilidades referentes al cuidado infantil, sin embargo, es insuficiente respecto a los estándares internacionales.

Como sociedad tenemos la obligación de construir una mayor equidad entre mujeres y hombres respecto a las responsabilidades en el cuidado de los recién nacidos; es por ello que debemos considerar como eje principal el reconocimiento del principio en que ambos padres deben compartir las obligaciones comunes que versan sobre la crianza y desarrollo del niño, lo cual además de tener beneficios para el recién nacido, consolida el camino hacia la igualdad en tareas que antes eran considerados responsabilidad única del género femenino.

VI. Hipótesis

Conforme a lo expuesto con anterioridad, ¿podemos decir que la regulación respecto a las licencias de paternidad que existen en nuestro país cumple con los estándares internacionales e impulsan la igualdad de género?

La respuesta sin lugar a dudas es no. Las acciones y marco normativo implementado por el gobierno y las empresas en México, buscan lograr una participación equitativa de hombres y mujeres en las responsabilidades de cuidado, un mayor vínculo del padre con sus hijos y eliminar la discriminación de género laboral; sin embargo, al realizar un análisis de las normas que existen en nuestro país, podemos observar que ello es prácticamente imposible.

La falta de una correcta implementación de las licencias de paternidad con una visión de igualdad de género produce que las mujeres tengan menos oportunidades en el sector laboral y una carga mayor de responsabilidades con sus hijos.

La ausencia de una correcta implementación de la licencia de paternidad puede contribuir a que las mujeres se encuentren con mayores barreras estructurales que dificultan su desarrollo profesional y una mayor responsabilidad del cuidado de las y los niños. Lo cual puede crear una cultura que favorece a los hombres, normas y prácticas que excluyen o discriminan al género femenino en su desarrollo profesional, y falta de acceso a recursos que son indispensables para avanzar en una mayor igualdad de responsabilidades entre los padres.

La falta de un marco normativo y acciones que impulsen las licencias de paternidad conforme a los mejores estándares internacionales puede dificultar que las mujeres logren su desarrollo laboral y una menor responsabilidad de los padres con los hijos. Esto puede crear un contexto en el que la falta de licencias de paternidad implementadas con una visión de género continúe influyendo para las mujeres de forma negativa en el ámbito laboral y social.

VII. Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis

Una de las principales diferencias laborales entre madres y padres en el contexto del nacimiento o adopción de un bebé radica en las licencias otorgadas. Si ambos padres están empleados en el sector formal con acceso a seguridad social, la madre tiene derecho a una licencia de maternidad de 84 días naturales con sueldo, según la Ley del Seguro Social.

Por otro lado, el padre cuenta con un permiso de paternidad de cinco días laborales con sueldo, conforme a la Ley Federal del Trabajo. Esta licencia es financiada únicamente por el

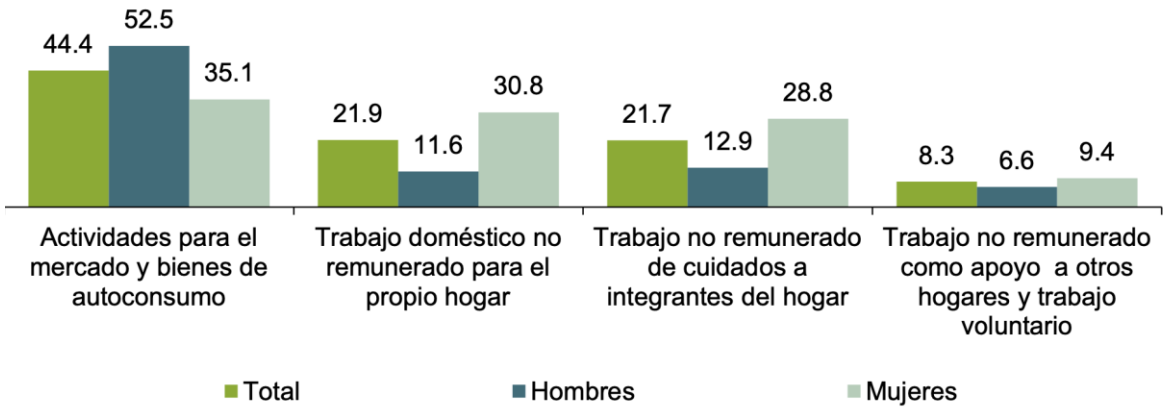
empleador, y no se dispone de datos claros sobre la cantidad de hombres que utilizan este beneficio o si las empresas realmente lo fomentan.

Según la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo 2019 (ENUT), las mujeres en el país destinan aproximadamente el 67% del tiempo total de trabajo semanal a actividades no remuneradas en el hogar, que abarcan el cuidado de hijos e hijas, personas mayores, personas con discapacidad, entre otras responsabilidades. En contraste, los hombres dedican aproximadamente el 28% de su tiempo semanal a estas actividades.

Si consideramos estas cifras en horas semanales, las mujeres destinan un promedio de 30.8 horas al trabajo doméstico no remunerado en el hogar y 12.3 horas al cuidado no remunerado de los miembros del hogar. En cambio, los hombres dedican en promedio 11.6 horas al trabajo doméstico y 6.4 horas al cuidado no remunerado. Estos datos subrayan la imperiosa necesidad de avanzar hacia una mayor corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres, especialmente en lo que concierne al cuidado de hijos e hijas.

POBLACIÓN DE 12 AÑOS Y MÁS QUE REALIZA ACTIVIDADES PRODUCTIVAS POR TIPO DE TRABAJO, SEGÚN SEXO

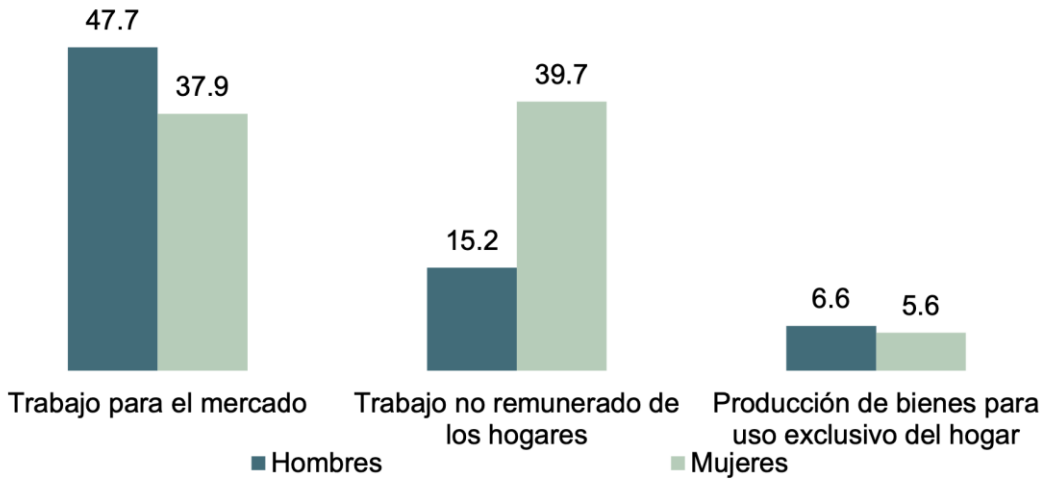
(Promedio de horas semanales)



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2019. Tabulados básicos y precisiones estadísticas

Esta encuesta también menciona que el promedio de tiempo total trabajado por semana de la población de 12 años y más fue de 59.5 horas para las mujeres y 53.3 horas para los hombres. En otras palabras, a nivel nacional, las mujeres trabajan 6.2 horas más que los hombres. Según el tipo de trabajo, las mujeres dedicaron, en promedio, 37.9 horas a la semana al trabajo remunerado, 39.7 horas al trabajo doméstico no remunerado y 5.6 horas a la producción de bienes de uso exclusivo del hogar. Los hombres emplearon, en promedio, 47.7 horas al trabajo remunerado, 15.2 horas al trabajo doméstico no remunerado y 6.6 horas a la producción de bienes de uso exclusivo del hogar. Con respecto del trabajo doméstico no remunerado, las mujeres destinaron, en promedio, 24.5 horas a la semana más que los hombres, es decir, aproximadamente un día.

POBLACIÓN DE 12 AÑOS Y MÁS POR TIEMPO TOTAL DE TRABAJO SEGÚN TIPO DE TRABAJO
(Promedio de horas a la semana)



Fuente: INEGI. ENUT 2019. Presentación de resultados

A nivel global, cada vez más estudios demuestran las ventajas de que los hombres usen este tiempo. El permiso de paternidad proporciona una oportunidad invaluable para que los padres construyan un vínculo más fuerte con sus bebés, lo que puede favorecer el

desarrollo emocional[26], cognitivo y social del niño[27]. Además, este impacto positivo no se limita solo a la primera infancia, sino que también influye en etapas posteriores.

Incluso los permisos de paternidad más breves motivan a los padres a involucrarse en el cuidado de sus hijos, desde darles de comer hasta cambiarles los pañales, además de otras responsabilidades del hogar[28]. La mayor implicación en la crianza también tiene un efecto positivo en el bienestar físico y mental de los hombres[29].

En ese sentido tenemos que destacar que las licencias de paternidad tienen diversos impactos positivos para las mujeres. La utilización del permiso de paternidad por parte de los hombres promueve desde el comienzo la distribución compartida en las responsabilidades de cuidado de los hijos. Este enfoque facilita una división más justa de las labores domésticas, proporcionando a las mujeres más tiempo para emplear en actividades económicas como el empleo o la educación, según elijan. Además, este tiempo liberado también puede ser usado para el ocio o el descanso personal.

Una mayor participación masculina en las responsabilidades domésticas y en el cuidado directo de los niños y niñas permitiría que un mayor número de mujeres accedieran a trabajos remunerados. Hoy día, solamente cuatro de cada diez mujeres en edad laboral están empleadas o buscan empleo, en comparación con siete de cada diez hombres. Esta

[26] Karen E. McFadden, Catherine S. Tamis-LeMonda y Natasha J. Cabrera, Quality matters: Low-income fathers' engagement in learning activities in early childhood predict children's academic performance in fifth grade, (2012), https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19424620.2011.655952

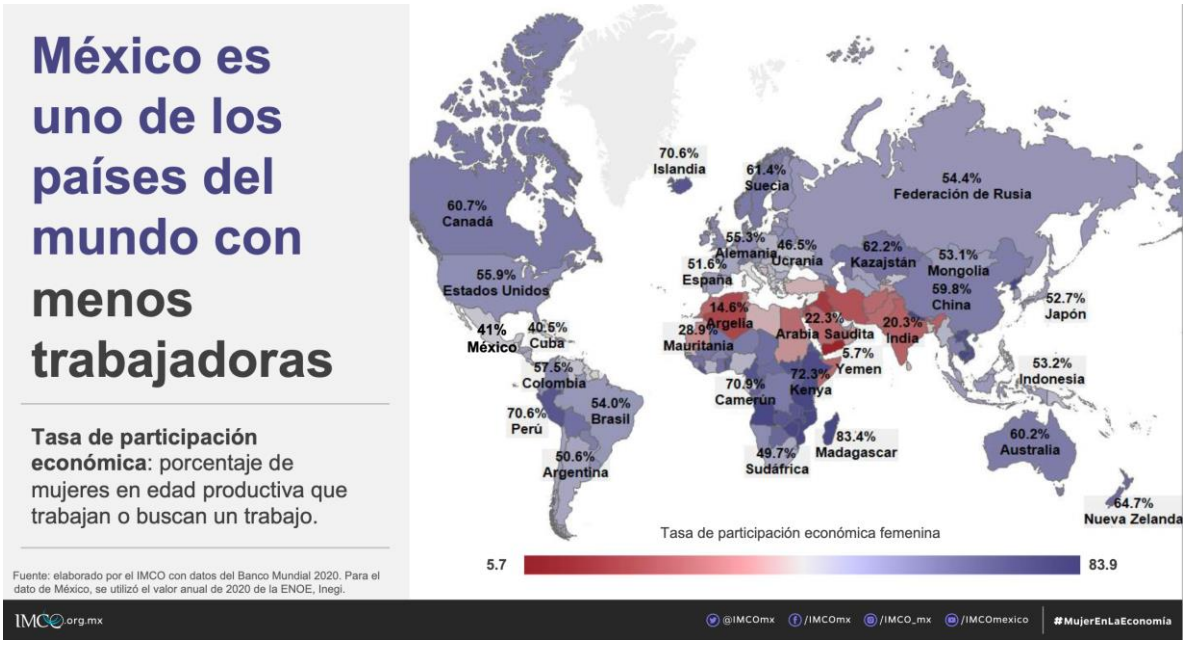
[27] Philip A. Cowan, Carolyn Pape Cowan, Marsha Kline Pruett, Kyle Pruett y Jessie J. Wong, Promoting Fathers' Engagement With Children: Preventive Interventions for Low-Income Families, (2009), https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1741-3737.2009.00625.x

[28] Marcus Tamm, Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and mothers' labor market participation, (The German Socio-Economic Panel Study: 2018). Disponible en: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.611889.de/diw_sp1006.pdf

[29] Dove Men + Care, Estado de la paternidad en el mundo. Liberando el potencial de los hombres en el cuidado, (2019), https://s30818.pcdn.co/wp-content/uploads/2019/05/SOWF-2019-Spanish-Executive-Summary.pdf

disparidad está ligada, en parte, a los roles de género tradicionales que cargan a las mujeres con la mayor parte de las tareas de cuidado.

Incorporar a más mujeres en el mercado laboral trae consigo numerosas ventajas, como el aumento de la autonomía económica de las trabajadoras, un incremento en los ingresos y ahorros para sus hogares, organizaciones más diversas con mejores resultados financieros y, en general, un crecimiento económico robusto[30].



Los permisos de paternidad, siempre que se equiparen en condiciones a las licencias de maternidad siendo obligatorias, no transferibles y remuneradas, también ayudan a:

Establecer condiciones equitativas para hombres y mujeres en el ámbito laboral, especialmente cuando buscan empleo, asegurando que ambos sexos sean contratados en igualdad de circunstancias. Esto haría que preguntas frecuentes en entrevistas laborales como "¿estás casada o tienes pareja?" o "¿tienes o planeas tener hijos?" perdieran

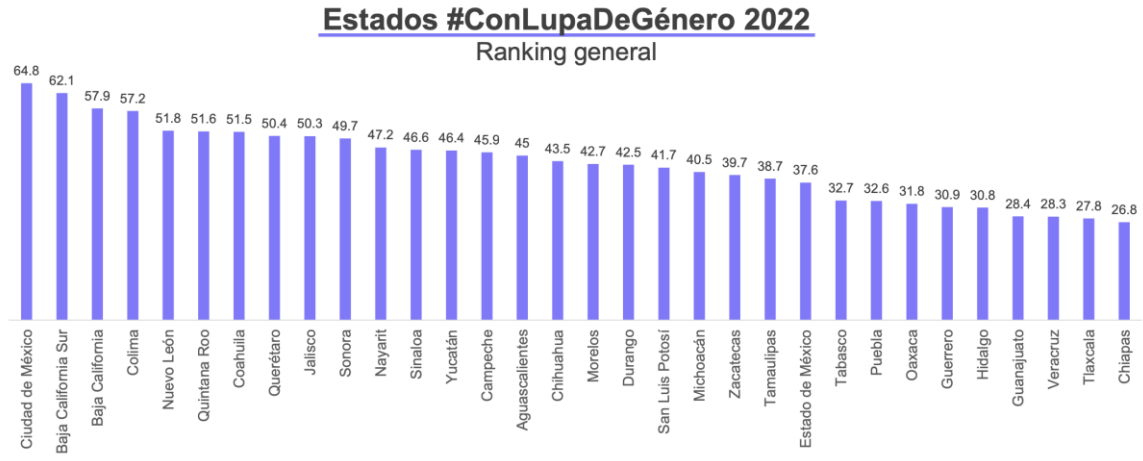
[30] IMCO, "Los beneficios económicos de sumar a más trabajadoras", (2021). Disponible en: https://imco.org.mx/cuales-son-los-beneficios-economicos-de-sumar-a-mas-trabajadoras/

importancia, ya que ambos padres eventualmente se ausentarían del trabajo por motivos de paternidad.

Desafiar y cambiar estereotipos de género que posicionan a las mujeres como las principales cuidadoras, haciendo que sea más común y esperado que los padres se involucren activamente en situaciones relacionadas con el cuidado de los menores. En nuestro país el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), realizó un estudio en el cual menciona que desaprovechamos el talento de las mujeres, ya que su baja participación y la falta de condiciones equitativas en el mercado laboral frena el potencial económico en donde estiman que el producto interno bruto (PIB), podría ser 15% mayor si se suman 8.2 millones a la economía en 2030.

Los gobiernos estatales son una herramienta fundamental en dicho cambio para que las mujeres se incorporen, permanezcan y se desarrollen en el mercado laboral, como lo podemos ver a continuación en la siguiente gráfica.

Los estados ofrecen condiciones distintas para las mujeres



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la medición Estados #ConLupaDeGénero 2022.

Ahora bien, a nivel internacional hay variaciones significativas en el periodo de licencia pagada que ofrecen empleadores o gobiernos para permisos de paternidad. Un ejemplo notable es Islandia, donde desde 2021 existe una licencia compartida de 12 meses, en la que cada integrante de la pareja debe tomar seis meses. En Noruega, los padres pueden optar por 15 semanas con sueldo completo o 19 semanas con el 80% de su salario.

Los requisitos y las expectativas culturales para el permiso de paternidad varían mucho entre países. Por ejemplo, en Lituania, los padres reciben 30 días de permiso con pago parcial. Sin embargo, una propuesta de ley para podría traer cambios para que los padres tengan más tiempo libre para cumplir con las responsabilidades familiares. El objetivo es minimizar la ausencia prolongada de las mujeres en el ámbito laboral.

En los Estados Unidos, no existen mandatos federales que exijan permisos de paternidad. Algunas empresas progresistas ofrecen entre una y dos semanas. Cerca del 20% de los trabajadores tienen acceso a permisos familiares remunerados, pero la mayoría de los padres renuncian al tiempo o regresan antes al trabajo por temor a que el tiempo libre afecte sus carreras. En el Reino Unido, los padres pueden recibir una o dos semanas de permiso de paternidad pagado por un monto del 90% de su salario habitual. Los empleadores deben pagar inicialmente, pero pueden recuperar este gasto en créditos fiscales al final del año.

El mundo está redefiniendo las normas culturales relacionadas con la crianza de los hijos, ya que las familias con dos ingresos están en aumento. Este cambio, en el que ambos padres trabajan, está impulsando a las empresas multinacionales a cambiar la forma en que ofrecen permisos parentales. Nuevas leyes y expectativas cambiantes han provocado que estas empresas tengan que descifrar cómo se otorgan los permisos de paternidad en cada país.

Los países con mejores condiciones podemos decir que son los nórdicos, puesto que son los más generosos cuando se trata de permisos de paternidad. A continuación se muestran los 10 países, que ofrecen las mejores condiciones respecto a las licencias de paternidad, dentro lo cual debemos mencionar la mayoría ofrecen una combinación de opciones de permisos flexibles pagados a diferentes tasas.

a) Lituania

Este país europeo ofrece a los padres 30 días de permiso de paternidad pagado al 77,58% de sus ingresos habituales. Además, hay hasta 36 meses de permiso parental compartido que puede tomarse consecutivamente o en partes. Este beneficio proporciona el salario completo durante el primer año y el 70% del salario durante los dos años restantes, pagado por la seguridad social.

b) Japón

Japón ofrece un año completo de permiso parental remunerado exclusivamente para padres, separado del que se otorga a las madres. El pago es escalonado: los primeros 180 días se pagan al 67% del salario habitual del empleado y el resto al 50%. El gobierno japonés proporciona este beneficio.

c) Suecia

Suecia ofrece a ambos padres 480 días de permiso compartido con pago parcial. En la cultura familiar sueca, se alienta a los padres a compartir los días de permiso. Este se paga en niveles flexibles, comenzando al 80% del salario regular del empleado.

d) Estonia

Este país ofrece a los padres dos semanas de permiso pagado al 100%, además de 435 días adicionales de permiso parental compartido.

e) Islandia

La nueva legislación de 2021 en Islandia amplió la duración combinada del permiso de maternidad y paternidad a un total de 12 meses, divididos igualmente entre madre y padre (seis meses cada uno). Además, los padres pueden transferir hasta un mes al otro para que uno tenga siete meses y el otro cinco. Se paga al 80% del salario anual del empleado.

f) Eslovenia

Los padres en Eslovenia tienen derecho a 12 semanas de permiso con distintos pagos. Las primeras dos semanas se pagan al 100% del salario del empleado y las 10 semanas restantes se pagan a un salario mínimo predeterminado.

g) Noruega

Noruega tiene leyes generosas de permisos de paternidad que equilibran las responsabilidades parentales para permitir una participación laboral equitativa. Los padres tienen derecho a 15 semanas al 100% de su salario o 19 semanas al 80%, financiado por la seguridad social.

h) Canadá

Canadá actualizó sus leyes en 2019, proporcionando cinco semanas de permiso para nuevos padres. Canadá paga el 55% del salario anual promedio del empleado hasta un máximo de $573 por semana. Aunque solo el 11% de los padres en el país usan este beneficio, en

Quebec, hasta el 84% lo aprovecha. Además, se otorgan 35 semanas de permiso parental que pueden compartirse entre ambos padres.

i) Francia

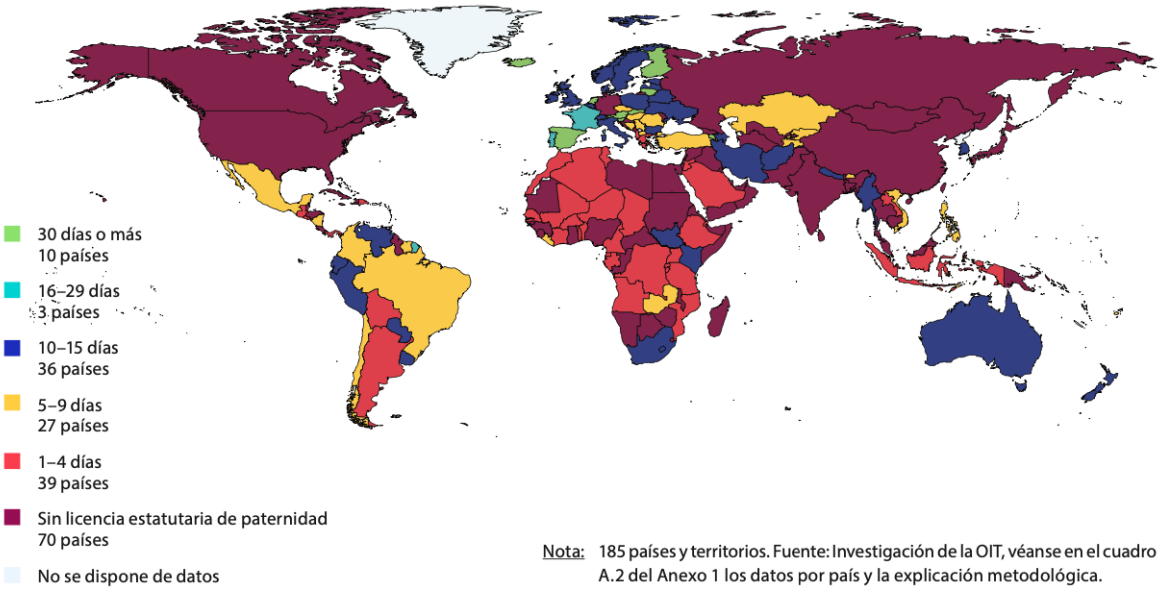
Francia recientemente duplicó su permiso de paternidad de dos a cuatro semanas. El empleador es responsable de los primeros tres días y los 25 días restantes los paga la seguridad social. Se conceden siete días adicionales en caso de nacimientos múltiples.

j) Portugal

En Portugal, los padres reciben 20 días estándar de permiso, además de cinco días opcionales, todos pagados al 100% del salario.

Hace una década, el término apenas se conocía. Pero hoy, el permiso de paternidad es cada vez más importante en las culturas modernas de todo el mundo. Más de la mitad de los países económicamente desarrollados tienen políticas familiares generosas. Aquellos que no las tienen están empezando a considerar cómo serían. A partir de abril de 2022, todos los miembros de la Unión Europea deberán ofrecer un mínimo de 10 días de permiso de paternidad pagado.

▶ Gráfico 3.1. Duración de la licencia de paternidad, 2021



Nota: 185 países y territorios. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

▶ Cuadro 3.1. Duración de la licencia de paternidad, por región y por grupo de ingresos, 2021 (núm. De países)

Región/grupo de ingresos	No tienen licencia estatutaria de paternidad	Tienen licencia estatutaria de paternidad	1–4 días	5–9 días	10–15 días	16–29 días	30 días o más	Duración media de la licencia de paternidad en todos los países (días)	Duración media de la licencia de paternidad en los países con permiso de paternidad (días)
Mundo	70	115	39	27	36	3	10	3,3	9,0
África	22	32	24	3	5	–	–	2,6	4,2
Américas	15	19	6	7	5	–	1	3,6	5,8
Estados Árabes	8	3	3	–	–	–	–	0,9	2,9
Asia y el Pacífico	15	18	3	7	8	–	–	1,3	7,0
Europa y Asia Central	10	43	3	10	18	3	9	15,3	22,2
Ingresos bajos	12	16	11	2	3	–	–	2,6	3,7
Ingresos medios inferiores	22	25	14	7	4	–	–	1,5	6,7
Ingresos medios superiores	20	30	9	11	9	–	1	2,4	6,0
Ingresos altos	16	44	5	7	20	3	9	11,1	22,5

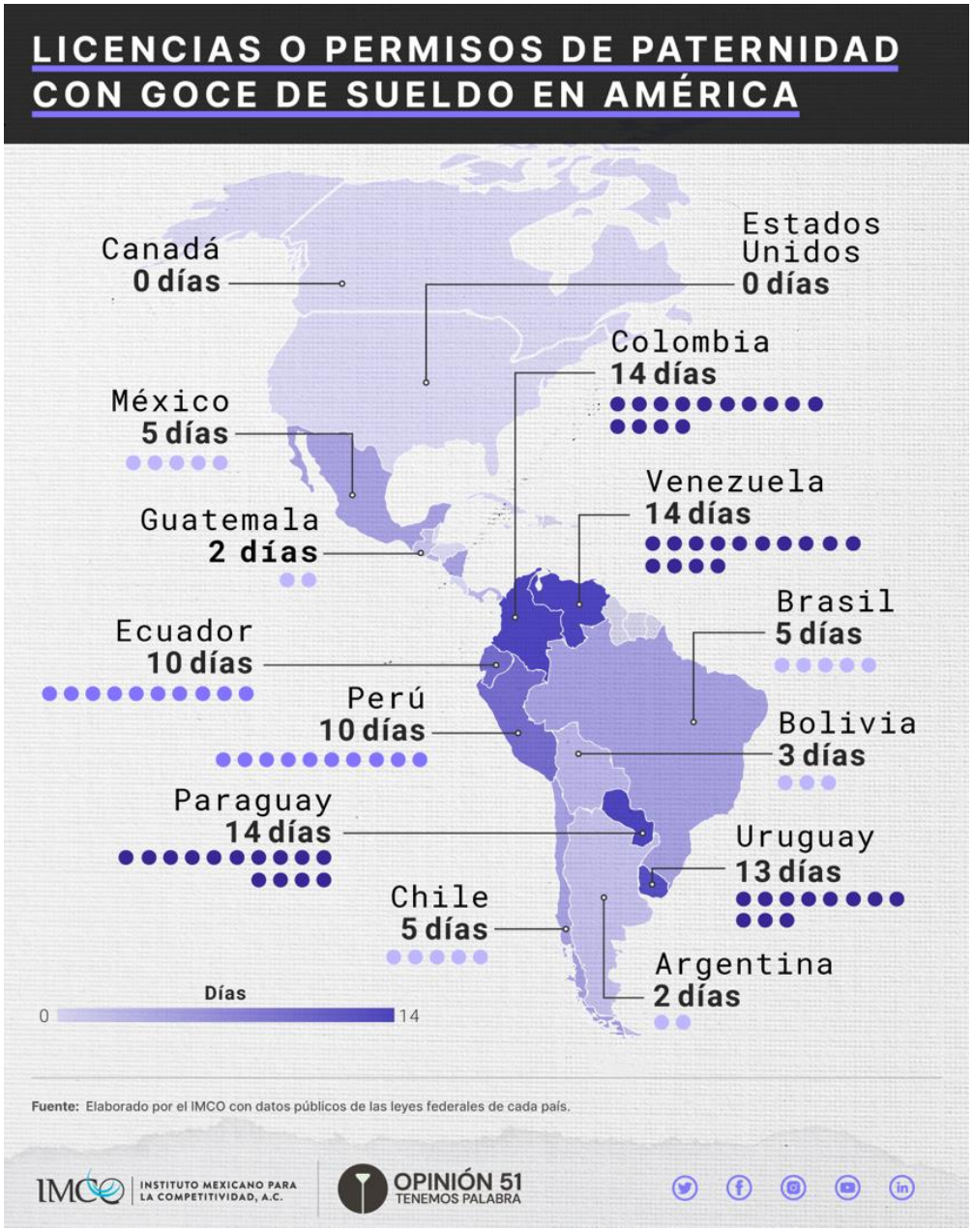
Nota: 185 países y territorios. – = ninguno. Fuente: Investigación de la OIT, véanse en el cuadro A.2 del Anexo 1 los datos por país y la explicación metodológica.

Algunos empleadores pueden ver el permiso adicional como una interrupción, normalmente les beneficia. Ofrecer un poco de flexibilidad genera respeto entre los empleados, quienes se vuelven más comprometidos[31].

Aunque México no está tan lejos en comparación con países como Estados Unidos, que no ofrece días de permiso pagado por paternidad, sí hay una diferencia notable en comparación con economías similares. Por ejemplo, en Colombia, los trabajadores que acaban de tener un bebé reciben 14 días naturales con sueldo, subsidiados por la Entidad Promotora de Salud del gobierno.

Otro caso llamativo es el de Argentina, donde, según el Régimen de Contrato de Trabajo, se conceden más días de permiso por matrimonio (10 días) que por el nacimiento de un niño (dos días).

[31]Safeguard Global. (n.d.). Paternity leave by country. https://www.safeguardglobal.com/resources/paternity-leave-by-country/



Respecto a la infografía anterior se acalara lo siguiente:

- Los países de Brasil, Chile, México, Bolivia, El Salvador, Panamá y Guatemala consideran los días otorgados como laborales. En el resto de los países son días naturales.

- Cada país considera, bajo sus propias leyes, el beneficio que tienen los trabajadores para acceder a un permiso o licencia de paternidad y cada uno determina si esta prestación es financiada por el gobierno, el empleador o ambos. Los países cuya legislación establece esta prestación como permiso de paternidad son Paraguay, Chile, México y Nicaragua. El resto lo considera como licencia.

- En este análisis no se consideran licencias o permisos compartidos por las parejas, como es el caso de Canadá que otorga un total combinado de 37 semanas. Tampoco se consideran licencias o permisos sin goce de sueldo como es el caso de Estados Unidos que otorga 12 semanas para algunos empleados.

Aunque hay diversas fuentes que recopilan esta información, existen discrepancias en cómo se determinan los días de paternidad, ya sean naturales o laborales. Otra diferencia clave es que no siempre se especifica si los días se transfieren a la madre o si son permisos o licencias.

En nuestro país, las prestaciones ofrecidas por el gobierno a sus funcionarios públicos cuando tienen un recien nacido o adoptan, suelen incluir una licencia de paternidad de cinco días. Sin embargo, Nuevo León y Quintana Roo destacan al otorgar un permiso de paternidad de 60 días con sueldo completo, lo que representa 11 veces más que el mínimo establecido por la Ley Federal del Trabajo. Este es un ejemplo de una práctica gubernamental que podría replicarse en todo el país y ampliarse al sector privado.



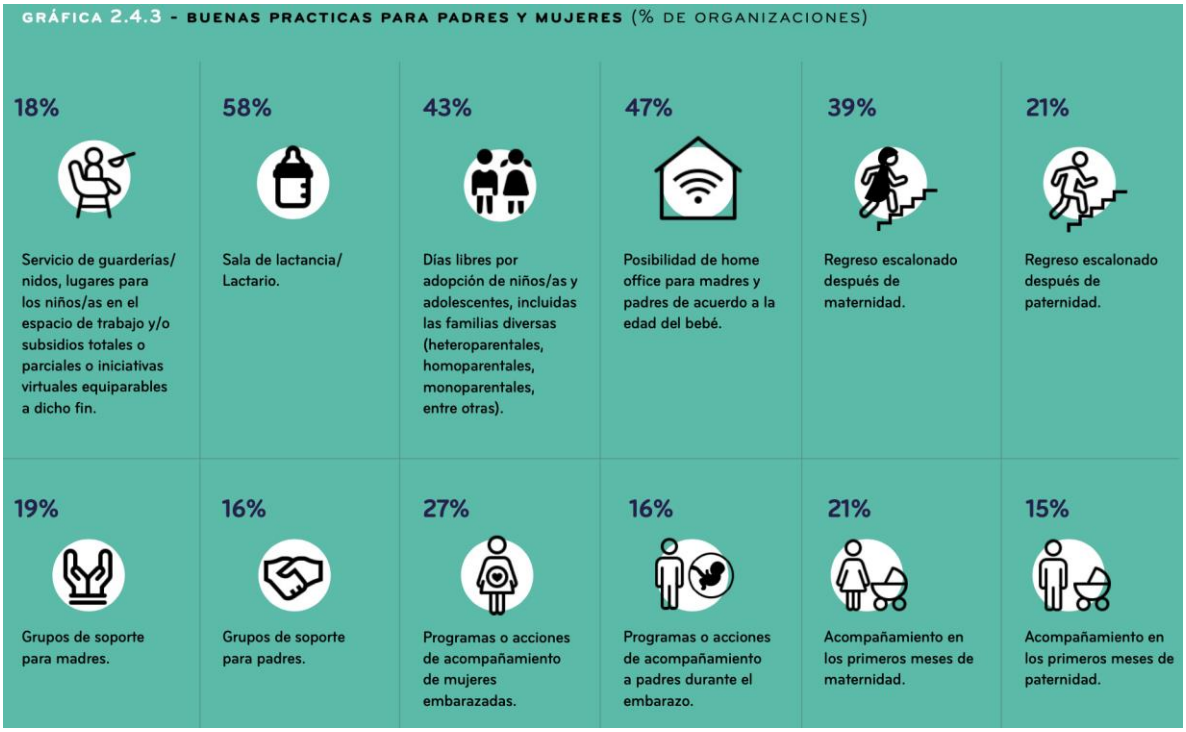
También se han identificado buenas prácticas a nivel federal. El Consejo de la Judicatura Federal, por ejemplo, recientemente informó que sus empleados tienen derecho a un permiso de paternidad con sueldo de 90 días naturales a partir del nacimiento o adopción de un menor[32], un período igual al que se les concede a las mujeres por maternidad.

Desde el sector privado, los empleadores también pueden transformar la realidad de sus trabajadores. El Ranking Par 2021 de Aequales[33] evaluó las condiciones de equidad de género en 172 empresas en México y encontró que, en promedio, las empresas evaluadas ofrecen 21 días adicionales de permiso de paternidad más allá de lo estipulado por la ley.

[32] Diario Oficial de la Federación, "Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y deroga diversas disposiciones en relación con las licencias de paternidad.", (2021), http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5631193&fecha=29/09/2021#gsc.tab=0

[33] Aequales y Par, Ranking PAR 2021 Un rompecabezas para la diversidad, equidad e inclusión, (2021), https://www.aequales.com/wp-content/uploads/2022/08/Informe_RankingPar-2021.pdf

En dicho ranking también observa las mejores prácticas para padres y madres, en lo cual debemos destacar que la paternidad suele ser sistemáticamente ignorada en la toma de decisiones de las organizaciones. Esto probablemente se deba a la resistencia a abandonar los estereotipos de género que presentan al hombre como proveedor y a la mujer como cuidadora. No existe una sola práctica diferenciada entre padres y madres que se aplique en igual o mayor medida para los padres que para las madres. La diferencia más notable se da en el regreso escalonado al trabajo: el 39% de las organizaciones aplican esta práctica para las madres, pero solo el 21% para los padres (gráfica 2.4.3 elaborada por Ranking Par).



Para fomentar la paternidad activa en las empresas, Aequales sugiere lo siguiente:

- Sensibilizar y capacitar a los líderes en masculinidades positivas, enfocándose en los niveles superiores de la organización. Un liderazgo que promueve la paternidad activa inspira a otros miembros del equipo a seguir su ejemplo.

- Monitorear y hacer un seguimiento del uso de permisos de paternidad extendidos y medidas de flexibilidad.

- Hacer visible que las licencias y la flexibilidad laboral son un derecho, no un privilegio.

Algunas empresas en nuestro país han ajustado sus políticas para proporcionar permisos de paternidad más prolongados. Ejemplos notables, comunicados públicamente, incluyen:

- NuBank, una empresa de tecnología financiera, amplió el beneficio de licencia de paternidad (y maternidad) a 120 días para sus empleados a nivel mundial. Este beneficio abarca a todas las familias, sin importar su género, y también incluye a aquellas que eligen la adopción o gestación subrogada[34].

- Natura, una empresa de productos de belleza y cuidado personal, ofrece a sus empleados corporativos hasta seis meses de licencia de paternidad remunerada[35].

- Sanofi México, una empresa farmacéutica, brinda una licencia parental de hasta seis meses para todos sus empleados, sin importar su género. Esta política forma parte de su estrategia para fomentar la igualdad de género[36].

Al difundir las ventajas de los permisos de paternidad y fomentar su uso, se crea un entorno laboral que desafía los estereotipos de género y anima a los padres a participar en las diferentes etapas de la vida de sus hijos. Esto, a su vez, puede mejorar el entorno laboral,

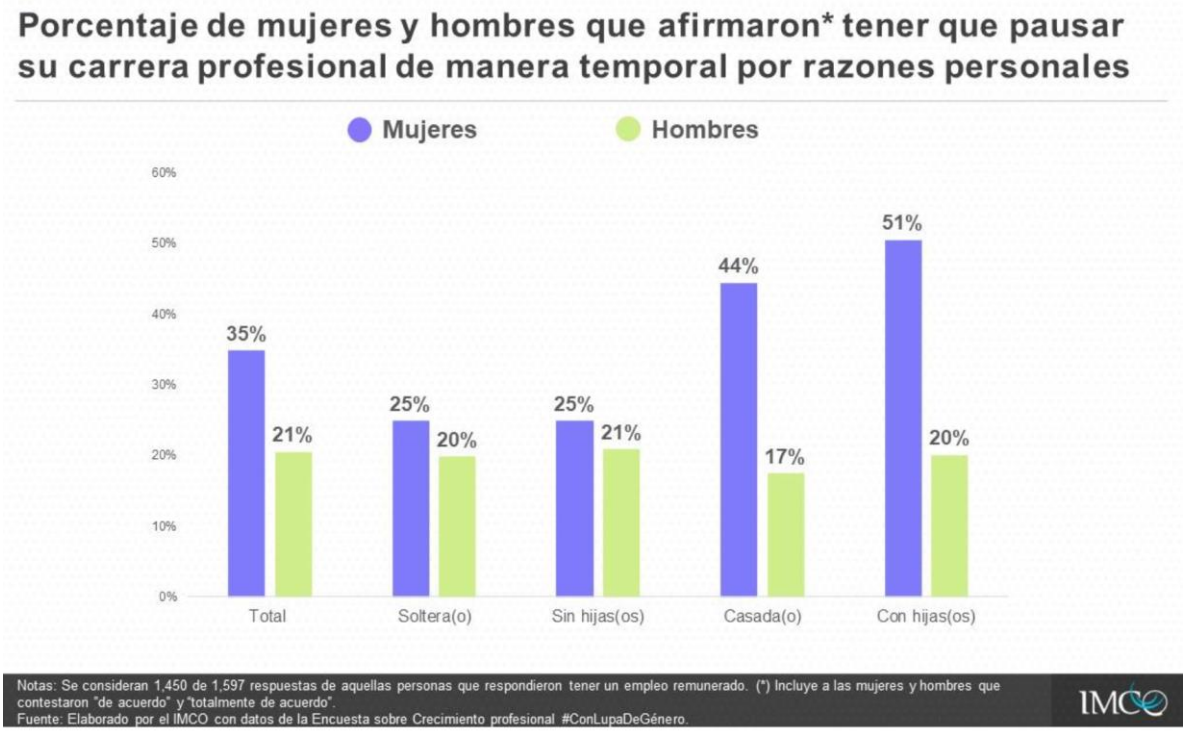
[34] Blog NuBank, "Nubank anuncia un nuevo beneficio para sus empleados: Licencia de paternidad de 120 días que incluye a todo tipo de familias", (2022), **https://shre.ink/8rSt**

[35] Nancy Malacara, "¿Licencias de maternidad y paternidad extendidas? Así lo hará Natura", Expansión, (2021), https://bit.ly/3t6JK4w

[36] Twitter Sanofi México, (2021), https://twitter.com/SanofiMX/status/1405222866929557506

generando mayor compromiso de los empleados, menor rotación de personal, un sentido más fuerte de pertenencia a la empresa, así como una mayor productividad e innovación[37].

El tiempo es el recurso más escaso que tenemos. Así, a medida que las mujeres asumen una mayor proporción de tareas no remuneradas, sus planes de carrera se ven afectados. El Centro de Investigación en Política Publica del IMCO señalo que mientras el 51% de las madres detuvo su carrera por motivos personales, esta cifra se reduce al 20% en el caso de los padres y ocho de cada 10 mujeres que vivieron una maternidad tuvieron que ajustar su carga de trabajo, en contraste con cinco de cada 10 hombres que vivieron una paternidad. Esta disparidad entre madres y padres puede explicar otras diferencias de género en el mercado laboral, como la brecha salarial y la baja representación de mujeres en roles de liderazgo.



[37] Organización Internacional del Trabajo, "¿Por qué aumentaría la productividad laboral durante la pandemia?", (2021), https://ilostat.ilo.org/es/why-would-labour-productivity-surge-during-a-pandemic/

Sin igualdad en el hogar, es difícil alcanzar la igualdad en el trabajo. Los permisos de paternidad pueden transformar las dinámicas de cuidado y promover una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral.

Una mayor implicación de los hombres en las tareas reproductivas y de cuidado beneficia a todos. Tener padres comprometidos impulsa la igualdad de género y es beneficioso para la salud de las mujeres, ya que mejora las relaciones de pareja y contribuye a reducir la violencia contra ellas. Además, es beneficioso para los niños, ya que hay pruebas a nivel internacional reforzando que la participación de los padres en la crianza de sus hijos tiene un impacto positivo en ellos y en sus futuras relaciones. Las niñas se sienten más empoderadas, y los niños tienden a creer más en la igualdad de género y a compartir el trabajo reproductivo y el cuidado no remunerado si vieron a sus padres hacerlo.

El compartir el trabajo de cuidado también es beneficioso para los hombres. Las evidencias muestran que los hombres se benefician al participar en estas tareas, ya que mejora su salud física, mental, su vida sexual, y reduce comportamientos de riesgo. Los hombres que se involucran en el hogar y en la crianza de sus hijos afirman que esta es una de las principales fuentes de bienestar y felicidad. No es sorprendente que el proyecto de investigación "Helping Dads Care", realizado con Dove Men+Care, haya encontrado que, en promedio, el 85% de los padres de siete países harían "lo que sea" para estar muy involucrados en las primeras semanas y meses de cuidado de su hijo recién nacido o adoptado.

Para que los gobiernos aborden el tema del cuidado, deben establecer metas nacionales para lograr la igualdad en el trabajo de cuidado, medir quién lo realiza y evaluar el progreso en igualdad en estas áreas. Empleados, sociedad civil y hombres también tienen un papel importante que desempeñar.

VIII. Conclusiones

El reconocimiento de la licencia de paternidad o parental surge a partir de la incorporación de las mujeres al mundo laboral fuera del hogar, una tendencia que cobró fuerza en la segunda mitad del siglo pasado. Esto transformó los roles familiares tradicionales en los que el hombre era el proveedor y la mujer, la encargada de las tareas domésticas.

Debido a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, particularmente en el ámbito reproductivo, la integración de las mujeres al trabajo llevó inicialmente a la implementación de políticas de protección a la maternidad y a la salud de los recién nacidos, a través de licencias por maternidad y permisos especiales. Las licencias de paternidad y parentales se desarrollaron como una medida complementaria para el cuidado de los hijos y para promover la equidad de género.

En Europa, estas políticas también son una estrategia para mantener una tasa de natalidad suficiente para sostener el crecimiento poblacional, con un promedio aproximado de 2.1 hijos por mujer. La posibilidad de crecimiento personal y profesional ha impulsado a las mujeres a buscar más educación y mejores trabajos, desafiando los roles estereotipados.

Otro aspecto clave de estas licencias es la eliminación de la discriminación contra las mujeres, que también es una forma de violencia. El establecimiento de estas licencias representa una estrategia efectiva para cambiar los estereotipos tradicionales de que el cuidado del hogar y de los hijos es exclusivamente responsabilidad de las mujeres, permitiendo así que los hombres asuman un papel más activo en estas responsabilidades.

Cambiar las normas y costumbres históricas requiere de estrategias gubernamentales que incentiven a los hombres a aprovechar las licencias de paternidad o parentales. Al igual que las licencias de maternidad, deben ser remuneradas y asegurar la reincorporación del padre a su puesto de trabajo y salario.

El diseño de políticas sobre licencias de paternidad requiere un análisis estratégico para asegurar la equidad de género. Es un beneficio mutuo para las mujeres, los hombres y los hijos, ya que estudios han demostrado que estas licencias mejoran la salud de las y los niños y, si están bien remuneradas, reducen la mortalidad infantil.

Un enfoque equitativo garantiza apoyo financiero para las mujeres, sabiendo que el padre contribuirá al cuidado de los hijos. Los hombres tendrían una licencia remunerada para cuidar a sus hijos, redefiniendo la paternidad hacia una participación y responsabilidad compartidas.

Es fundamental abogar por el robustecer las licencia de paternindad desde la perspectiva legislativa, lo cual debería basarse en el derecho a la igualdad ante la ley y en la igualdad de condiciones en las responsabilidades de crianza, promoviendo la igualdad de género, la participación del hombre en la crianza y diminuyendo la discriminación laboral hacia la mujer.

IX. Bibliografía

Aequales y Par, Ranking PAR 2021 Un rompecabezas para la diversidad, equidad e inclusión, (2021), https://www.aequales.com/wp-content/uploads/2022/08/Informe_RankingPar-2021.pdf

Blofield, M. y Martínez, J. (2014). Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, materialismo y corresponsabilidad, Revista CEPAL, (114). https://www.cepal.org/es/publicaciones/37439-trabajo-familia-cambios-la-politica-publica-america-latina-equidad-maternalismo

Blog NuBank, "Nubank anuncia un nuevo beneficio para sus empleados: Licencia de paternidad de 120 días que incluye a todo tipo de familias", (2022), **https://shre.ink/8rSt**

Cámara de Diputados, LXIII Legislatura: Suprema Corte de Justicia de la Nación: Senado de la República, LXIII Legislatura: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación: Instituto Nacional Electoral: Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). Artículo 4º. En Derechos del pueblo mexicano (865). México: Miguel Ángel Porrúa.

Congreso de la Unión. (1970). Ley Federal del Trabajo. Cámara de Diputados Federal Sitio web: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

Congreso de la Unión. (1963). Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado b) del artículo 123 constitucional. Cámara de Diputados Federal Sitio web: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf

Cuervo, A. (2010) Pautas de crianza y desarrollo socioafectivo en la infancia. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 6(1), 111-121. https://www.redalyc.org/pdf/679/67916261009.pdf

Diario Oficial de la Federación, "Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y deroga diversas disposiciones en relación con las licencias de paternidad.", (2021), http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5631193&fecha=29/09/2021#gsc.tab=0

Dove Men + Care, Estado de la paternidad en el mundo. Liberando el potencial de los hombres en el cuidado, (2019), https://s30818.pcdn.co/wp-content/uploads/2019/05/SOWF-2019-Spanish-Executive-Summary.pdf

Escot, L. Fernández, J. Albert, R. Brita, J. Cáceres, J. Castellanos, C. Guevara, G. Río, M. Romo, D. Olmedo, E. Castelló, E. Vadillo, M. Poza, C. Del Pozo, E. Hernanz, M. (2013). Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños? https://webs.ucm.es/centros/cont/descargas/documento38578.pdf

Francisco Aguayo y Eduardo Kimelman. (2016). 5 lecciones aprendidas para promover una paternidad activa. Banco Interamericano de Desarrollo Sitio web: https://blogs.iadb.org/igualdad/es/5-lecciones-aprendidas-para-promover-una-paternidad-activa/

IMCO, "Los beneficios económicos de sumar a más trabajadoras", (2021). Disponible en: https://imco.org.mx/cuales-son-los-beneficios-economicos-de-sumar-a-mas-trabajadoras/

Karen E. McFadden, Catherine S. Tamis-LeMonda y Natasha J. Cabrera, *Quality matters: Low-income fathers' engagement in learning activities in early childhood predict children's academic performance in fifth grade*, (2012), https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19424620.2011.655952

Gíslason, I., Parental Leave in Iceland. Bringing the Fathers in. developments in the Wake of New Legislation in 2000. Islandia, Jafnréttisstofa, 2007.

Herrera, F. Aguayo, F. Goldsmith, J. (2018) Proveer, cuidar y criar: evidencias, discursos y experiencias sobre paternidad en América Latina. Polis, Revista Latinoamericana, 17 (50), https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682018000200005&lang=pt

Izquierdo, L. y Zicavo, M. (2015) Nuevos padres: construcción del rol paternal en hombres que participan activamente en la crianza de los hijos. Revista De Investigación en Psicología, 18(2), 33–55. https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/12082

Los cuidados en el trabajo : Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. (2022, marzo 7). International Labour Organization. https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/los-cuidados-en-el-trabajo-invertir-en-licencias-y-servicios-de-cuidados

Lúpica, C. (2014). Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección social en Argentina. Organización Internacional del Trabajo. https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=3612

Marcus Tamm, Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and mothers' labor market participation, (The German Socio-Economic Panel Study: 2018). Disponible en: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.611889.de/diw_sp1006.pdf

Meil, G.; Rogero, J. Romero, P. (2017). Los permisos parentales como instrumentos para la igualdad de género. Observatorio Social de "La Caixa". https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/inicio

Nancy Malacara, "¿Licencias de maternidad y paternidad extendidas? Así lo hará Natura", Expansión, (2021), https://bit.ly/3t6JK4w

Nieri, L. (2012) Nueva mirada hacia la construcción de la paternidad. Revista Psicología Científica. 14(10) https://www.psicologiacientifica.com/paternidad-responsable/

Organización de las Naciones Unidas. (19891). Convención sobre los derechos del niño. Sitio web: https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Sitio web: https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx

Organización de las Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Sitio web: https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx

Organización de las Naciones Unidas. (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Sitio web: https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf

Organización Internacional del Trabajo, "¿Por qué aumentaría la productividad laboral durante la pandemia?", (2021), https://ilostat.ilo.org/es/why-would-labour-productivity-surge-during-a-pandemic/

Philip A. Cowan, Carolyn Pape Cowan, Marsha Kline Pruett, Kyle Pruett y Jessie J. Wong, Promoting Fathers' Engagement With Children: Preventive Interventions for Low-Income Families, (2009), https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1741-3737.2009.00625.x

Rendón Gan, T.,Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX, México, 2003, UNAM-PUEG.

Romero, P. (2015). Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 149: 87-110.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad, México, SCJN, 2013, p. 38.

Safeguard Global. (n.d.). Paternity leave by country. https://www.safeguardglobal.com/resources/paternity-leave-by-country/

Zuazo, N. (2013). Causas de la desintegración familiar, Universidad de Piura, https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1818/MAE_EDUC_11 0.pdf