

**Política a favor del involucramiento de los hombres politécnicos en el cuidado, crianza y vinculación afectiva de los/as hijos/as**

Godínez-Guzmán, Oscar Iván

O. Godínez

Instituto Politécnico Nacional  
ogodinezg@ipn.mx

M. Figueroa & M. Cayeros (eds.) Ciencias Estudios de Género. Handbook T-II. -©ECORFAN, Tepic, Nayarit, 2016.

## Resumen

Las políticas públicas y/o institucionales que promuevan el involucramiento de los hombres en los procesos de cuidados, crianza, acercamiento y vinculación afectiva hacia hijas e hijos, se han convertido en una necesidad que deberá resolver las situaciones de inequidad y desigualdad que viven las mujeres debido a la falta de participación de los hombres en dichos procesos. Ante este hecho, algunas instituciones han adoptado la figura de “Licencia de Paternidad” como una medida que pretende resolver por sí misma esta problemática, sin tener en consideración procesos de sensibilización y acompañamiento hacia la población beneficiada, por lo que es posible que se hable de políticas de intervención “bien intencionadas y poco propositivas” en materia de conciliación entre los ámbitos laboral, familiar y personal. Es por ello, que el presente trabajo tiene la finalidad de presentar los avances logrados por el Instituto Politécnico Nacional (IPN), a partir de la implementación de la política integral de Licencia por Paternidad por nacimiento y/o adopción que otorga a sus trabajadores desde 2010, a favor de una cultura de igualdad, respeto y buen trato entre mujeres y hombres del Instituto.

## 4 Introducción

Desde la perspectiva de género se ha logrado evidenciar que la mayoría de las mujeres viven marcadas situaciones de desigualdad, discriminación y violencia que afectan todos los ámbitos de su desarrollo. La falta de mecanismos que propicien una mayor conciliación entre los ámbitos laboral, familiar y personal representa una de las problemáticas que deberán ser atendidas a través de políticas públicas y/o institucionales con la finalidad de propiciar relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres.

Si bien es cierto que la incorporación masiva de las mujeres al trabajo reenumerado ha contribuido en modificar las formas de organización y participación que tienen mujeres y hombres tanto con las responsabilidades del hogar y todo lo relacionado al cuidado, crianza y vinculación afectiva de los hijos/as, también nos ha permitido observar el agravio de otras inequidades y desigualdades que se derivan por la falta de reconocimiento social y económico hacia las mujeres con relación al tema del cuidado de las y los otros (Ortiz, 2012).

El presente trabajo no descarta la posibilidad de que haya hombres que se involucren en los procesos mencionados, sin embargo y derivado de esa construcción de roles y estereotipos de género tradicionales, a las mujeres se les continúa reconociendo culturalmente como las principales responsables de estas tareas, que en el caso de aquellas que se encuentran inmersas en actividades reenumeradas y/o profesionales, socialmente se le exige que no “abandonen las tareas para las cuales están hechas” sin importar que puedan o no ser compatibles con otros ámbitos (laboral, familiar o personal) ni compartidas con el resto de las y los integrantes de la familia.

Esta situación la podemos evidenciar mediante los resultados de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (INEGI, 2009), en donde se observa que las mujeres en promedio dedican 54.3 horas a la semana para llevar a cabo actividades que se relacionan con el cuidado y el hogar (preparación de alimentos, limpieza, lavado de ropa y compras), mientras que los hombres en dichas tareas únicamente destinan 22.1 horas a la semana (ver Tabla 4). Lo anterior, nos permite visibilizar y ratificar que los hombres tienen una participación inequitativa y desigual en dichos procesos, que valdría la pena analizar qué tipo de políticas públicas y/o institucionales se han implementado en nuestro país que permitan revertir esta situación.

**Tabla 4** Distribución porcentual de las horas a la semana que integrantes del hogar de 12 y más años dedican a las actividades cotidianas por sexo

Actividades	Horas semanales promedio	
	Mujeres	Hombres
Preparación y servicios de alimentos para las y los integrantes del hogar.	8.3	1.4
Limpieza de la vivienda	5.0	1.3
Limpieza y cuidado de ropa y calzado	2.9	0.6
Cocinar, calentar y preparar alimentos	16.4	8.0
Apoyo en la cocina o llevar comida a las y los integrantes del hogar	9.4	4.4
Compras para las y los integrantes del hogar	1.1	0.7
Cuidados a integrantes del hogar que necesitan de apoyo	1.9	0.7
Apoyo y cuidado a integrantes del hogar menores de 15 años	5.0	1.6
Apoyo y cuidado a integrantes del hogar de 60 y más años	0.3	0.2
Apoyo emocional y compañía a integrantes del hogar	3.3	2.9
Apoyo a otros hogares, a la comunidad y trabajo voluntario	0.7	0.3
Totales de horas promedio	54.3	22.1

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo, 2009

Actualmente se puede señalar que existen diversas acciones gubernamentales a favor de la conciliación entre lo laboral, familiar y personal que van desde la flexibilización de horarios y esquemas de trabajo, adecuación de espacios destinados para la lactancia materna y alimentación de hijos/as menores, campañas de sensibilización a favor de que mujeres y hombres pasen más tiempo con su familia y de manera específica, la expedición de la figura de licencia por paternidad.

En nuestro país diversas instituciones gubernamentales han implementado la prestación denominada “Licencia por Paternidad”, entre ellas se encuentra el IPN, que se caracteriza por ser una de las primeras Instituciones de Educación Superior (IES) en otorgar a sus trabajadores dicha prestación y en ofrecer de manera complementaria --como requisito de acceso-- el Taller Paternidad-Es. Esta acción tiene el propósito en incidir en el desarrollo de conductas, habilidades y actitudes positivas hacia la incorporación de los hombres en los procesos de crianza, cuidado y vinculación afectiva de hijas/os, así como de corresponsabilidad con la pareja en las actividades del hogar. En este sentido, el presente trabajo tiene la finalidad de mostrar los avances logrados por el IPN a partir de la implementación de la política integral de la licencia por paternidad que otorga a sus trabajadores desde el 18 de junio de 2010, a favor de una cultura de igualdad, respeto y buen trato entre mujeres y hombres de su comunidad.

#### **4.1 Licencia por Paternidad en México: ¿un concepto propositivo e innovador?**

La licencia por paternidad en nuestro país representa un mecanismo innovador por el hecho de que esta figura no existía en la legislación laboral mexicana, aun cuando de manera convencional e informal, en algunas empresas e instituciones gubernamentales a los hombres --con sus excepciones--, se les ha concedido cierta permisión para ausentarse de sus actividades laborales al nacimiento de sus hijas e hijos, pero nunca bajo una modalidad de licencia que propicie su involucramiento y corresponsabilidad hacia la crianza, cuidado, vinculación afectiva y actividades del hogar. La propuesta de incorporar en el marco normativo la figura de licencia por paternidad, no es única ni exclusiva de nuestro país. De acuerdo a la revisión bibliográfica sobre el tema, nos encontramos que desde hace más de cuatro décadas, esta modalidad se ha venido implementando bajo sus propias particularidades, contextos, tendencias y esquemas de apoyo diferenciados en distintos países. Así, en 1974 Suecia fue el primer país en aprobar la Licencia por Paternidad.

Dos años después, Finlandia y Noruega adoptaron esta medida, en 1996 Islandia ya se encontraban en la misma situación. En el caso de América Latina, podemos mencionar que países como Venezuela (2007), Ecuador, Brasil y Chile (2009) y México (2012), por citar sólo algunos (ver Tabla 4.1).

**Tabla 4.1** Países en el resto del mundo que otorgan la Licencia por Paternidad

No.	País	Año	Días
1	Suecia	1974	480 días.
2	Finlandia	1976	18 días hombre y 158 a compartir con la mamá.
5	Noruega	1976	De 322 a 392 días.
6	Alemania	2007	12 a 14 meses.
7	Venezuela	2007	14 días.
8	Ecuador	2009	10 días Licencia por Paternidad por Parto Natural. 15 días Licencia por Paternidad Alumbramientos múltiples o Cesárea 23 Días Licencia por Paternidad por nacimiento prematuro.
9	Brasil	2009	5 días.
10	Chile	2009	5 días.
11	México	2012	5 días.

Fuente: Elaboración propia a partir de diversas notas periodísticas

En nuestro país la figura de licencia por paternidad fue inexistente hasta los últimos meses del 2012, su reconocimiento se logra a través del Proyecto de Decreto de Reforma hacia la Ley Federal del trabajo en el 2012, el cual se caracteriza por haber impulsado iniciativas que buscan fortalecer los derechos de las mujeres trabajadoras por medio de las siguientes acciones:

- 1) Prohibir la discriminación por cuestiones género.
- 2) Prohibir y castigar actos de hostigamiento y acoso sexual.
- 3) Impedir la práctica de exigir certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia y ascenso en el empleo.
- 4) Favorecer que las mujeres trabajadoras puedan distribuir las semanas de descanso pre y postnatal.
- 5) Propiciar que la jornada laboral se reduzca en una hora durante los periodos de lactancia y sobre todo.
- 6) Impulsar la figura de Licencia por Paternidad (DRLFT, 2013).

Inicialmente, la propuesta sufrió algunas modificaciones, el resultado final concluyó en autorizar una licencia por paternidad de 5 días al nacimiento de sus hijas/os, aunado a que hicieron extensivo el beneficio cuando exista la adopción de un/a menor.

Artículo 123, Apartado A, “Título Cuarto (Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones), Capítulo I, “Obligaciones de los patrones”, artículo 132, Fracción XXVII Bis, Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera, en el caso de la adopción de un infante (LFT, 2012).

En lo que respecta a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Apartado B del Artículo 123 Constitucional, el pasado 20 de marzo del 2014, la Cámara de Diputados aprobó el dictamen a la iniciativa del proyecto de decreto, por el que se reformó el Artículo 28 en materia de permiso de paternidad, sin embargo, a la fecha se encuentra en la Cámara de Senadores para sus efectos constitucionales.

Los avances que se han tenido en las últimas décadas con relación a la discusión y/o sensibilización sobre la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su desarrollo humano es un tema que ha tomado transcendencia institucional y es resultado de varios aspectos a considerar:

- El Estado Mexicano ha suscrito diversos acuerdos internacionales. Entre ellos, destaca la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer –aprobada en 1979 y ratificada por México en 1981, así como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como “Convención de Belem do Pará” –aprobada en 1994 y ratificada en 1998.
- Incorporación de los principios de equidad e igualdad en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículos 1° y 4°).
- Implementación de una estructura normativa en materia de equidad e igualdad de género, tales como la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y por último, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Esta última reconoce en su Artículo 40, Fracción XI, que para contribuir con el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, los padres tendrán derecho a un permiso y a una prestación por paternidad (LGIMH, 2013).
- Contar con una estructura programática (Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, Programa Sectorial de Educación 2013-2018, entre otros), que reconocen a la perspectiva de género como una estrategia transversal en el quehacer de la Administración Pública Federal (APF) y la necesidad de fomentar políticas dirigidas a los hombres que favorezcan su participación en el trabajo doméstico y de cuidados, así como sus derechos en el ámbito familiar.
- De manera específica en el Proigualdad 2013-2018, Objetivo Transversal 3, se señala la necesidad de “promover el acceso de las mujeres al trabajo reenumerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad”, Estrategia 3.5 y Líneas de acción 3.5.5, 3.5.6 y 3.5.7. (PROIGUALDAD, 2013).

#### **4.2 Avances y limitantes de Licencia por Paternidad en México**

Es importante analizar y reflexionar sobre los avances y limitantes que se han presentado en materia de conciliación entre los ámbitos laboral, familiar y personal, a partir de la adopción de la figura de licencia por paternidad en la estructura normativa y programática de nuestro país. Al respecto, se detectó lo siguiente:

Avances:

- Institucionalización de la figura de licencia por paternidad tanto en los instrumentos normativos y programáticos vigente que fueron señalados con anterioridad.
- Reconoce el derecho a que los padres se involucren desde el nacimiento y/o adopción de sus hijas/os en los procesos de cuidado y responsabilidades del hogar.
- Reconoce las modalidades de nacimiento y/o adopción como dos medios para gozar de cinco días con goce de sueldo.
- Promueve desde el involucramiento de los hombres en el tema de cuidado de los/as hijos/as y participación en las responsabilidades del hogar una conciliación entre los ámbitos laboral, familiar y personal.
- Busca establecer relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres.

Limitantes:

- Falta de reconocimiento de la figura de licencia por paternidad en el Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Promueve sólo la presencia –temporal- de los hombres con sus hijas/os y pareja durante los cinco días de prestación.
- Falta de conocimiento sobre lo que representa una licencia por paternidad ya que puede generar confusión y considerarse como una extensión de los días de asueto o descanso y con ello, propiciar más carga de trabajo en las mujeres.
- Considera al nacimiento y adopción como dos hechos que no se diferencian; sin embargo se debe tener presente que cada uno conlleva a procesos distintos.
- No establece procesos específicos de sensibilización y acompañamiento hacia los hombres.
- No queda claro quién sanciona en caso de incumplimiento a lo que establece la ley.

Lo trascendental de esta iniciativa, que más allá de ser innovadora por reconocer a la figura legal de la licencia por paternidad como un mecanismo que contribuya a equilibrar lo relacionado entre lo laboral, familiar y personal, nos permite cuestionar varios aspectos:

- El primero tiene que ver hasta dónde esta acción es propositiva en términos de conciliación entre lo laboral, familiar y personal.
- Segundo, bajo qué condiciones estructurales (contexto) se está implementando esta política que involucre a los hombres en los temas de cuidado y corresponsabilidad. ¿Están preparados los hombres para ello? ¿hay condiciones socioculturales, económicas y laborales para conciliar?
- Y por último, cómo legitimar que las políticas públicas diseñadas desde la perspectiva de género también involucre y beneficia a los hombres en términos de lograr una cultura de igualdad de género.

Pese a ello, se tiene identificado que diversas dependencias de gobierno, ONG's y otras instituciones en México, han instrumentado la modalidad de Licencia por Paternidad; aún y cuando ésta no era reconocida en la estructura normativa y programática.

Entre las instituciones que cuentan con esta prestación se identifica a la Asamblea Legislativa, a través de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal (2007), la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (2008), el Instituto Nacional de las Mujeres (2008), el Instituto Nacional de Desarrollo Social (2008), el Instituto Politécnico Nacional (2010), el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (2010), el Ejecutivo Estatal de Oaxaca (2010), la Secretaría de Relaciones Exteriores (2010) y el Consejo de la Judicatura Federal (2012).

Todas ellas, tienen la particularidad de ofrecer entre 5 y 15 días con goce de sueldo a sus trabajadores, pero hasta el momento ninguna ha establecido la prestación de licencia por paternidad en el marco de una política integral como la ha diseñado el IPN a favor de una cultura de igualdad, respeto y buen trato entre mujeres y hombres de su comunidad.

### 4.3 La experiencia del IPN y la política integral de Licencia por Paternidad en materia de conciliación laboral

Desde el 18 de junio de 2010, el IPN instituyó la prestación denominada Licencia de Paternidad (Gaceta Politécnica, 2010),<sup>5</sup> la cual consiste en otorgar a sus trabajadores de base que así lo desean 15<sup>6</sup> días laborales y consecutivos con goce de sueldo al nacimiento y/o adopción de sus hijas/os. Dicha política institucional se ha diseñado bajo los principios de corresponsabilidad e igualdad de derechos entre mujeres y hombres con relación al tema de cuidado, crianza, acercamiento y vinculación afectiva hacia las y los hijos, así como involucramiento con las tareas del hogar.

Desde que se implementó la prestación, la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG), ha participado en diversos procesos relacionados al diseño, instrumentación, seguimiento y monitoreo de la política con el propósito de favorecer la construcción de relaciones más equitativas e igualitarias que beneficien tanto a mujeres y hombres de la comunidad politécnica. A seis años de instituir la política de licencia por paternidad en el IPN, destaca que ésta ha ido mejorando y adecuándose a las necesidades institucionales, de tal modo que no represente únicamente una prestación que otorga a sus trabajadores permisión para ausentarse al nacimiento y adopción de sus hijos/as. A continuación se enlista una relación de avances, limitantes e impactos que se derivan de su implementación y que también pueden ser un referente para otras instituciones interesadas en promover una política de tal índole.

Avances:

- Otorga a los trabajadores de base al nacimiento y/o adopción como dos procesos diferenciados.
- Cuenta con una normatividad que regula su acceso y procesos a seguir por parte de los trabajadores (Acuerdos Sindicales con el Sindicato Nacional para los Trabajadores del Estado y la Guías de Prestaciones y Servicios para el Personal Académico y de Apoyo y Asistencia a la Educación).
- Cuenta con un Sistema de Registro que permite agilizar, sistematizar y dar seguimiento a los trabajadores beneficiados.
- Cuenta con el Taller Paternidad-Es (presencial y en línea)<sup>7</sup>, el cual forma parte de los requisitos de acceso a la prestación.

<sup>5</sup> Entre los requisitos que debe reunir el trabajador para hacer uso de la licencia, se encuentran los siguientes: 1) Ser personal de base y encontrarse en activo; 2) Formato de Registro para la obtención de la “Licencia por Paternidad por Nacimiento y/o Adopción”; 3) En caso de nacimiento entregar certificado de alumbramiento o acta de nacimiento, en caso de adopción documento que avale dicha acción; 4) Entregar acta de matrimonio o constancia de dependencia económica de la madre, la cual es expedida en términos de la ley del ISSSTE, con excepción de la cónyuge que sea o no trabajadora y 5) Participar y acreditar el taller “Paternidad-Es”.

<sup>6</sup> Inicialmente se otorgaron a sus trabajadores de base 10 días hábiles con goce de sueldo, posteriormente los días ascendieron a 13 y actualmente se conceden 15, esto último fue resultado de la revisión de prestaciones económicas y sociales 2013-2015 con las secciones 10 (actualmente 60) y 11 del Sindicato Nacional para los Trabajadores del Estado.

<sup>7</sup> El taller “Paternidad-Es” presencial y en línea es la parte fundamental que complementa a la Licencia por Paternidad por Nacimiento y/o Adopción en el IPN, ya que ha sido estructurado e implementado por la UPGPG, como un espacio de reflexión y cuestionamiento a la masculinidad hegemónica y la paternidad tradicional por lo que el objetivo del mismo es reflexionar y analizar el proceso de construcción de paternidades basadas en los principios de corresponsabilidad e igualdad de derechos para mujeres y hombres. Además un beneficio adicional, es que cuenta con valor curricular, lo que posibilita a los trabajadores ascender en el escalafón laboral.

La UPGPG establece por lo menos cuatro fechas al año para impartir el curso-taller con la finalidad de que el trabajador no espere hasta el evento del nacimiento y/o adopción de sus hijas/os para participar en el mismo, toda vez que lo idóneo es que el proceso de formación y sensibilización se logre previamente para poder impactar de manera positiva al nacimiento y/o adopción.

- Promueve la organización de diversos eventos de sensibilización y reflexión que se realizan en el marco del Día del Padre.
- Implementa un “Cuestionario de Opinión sobre la Experiencia de la Licencia por Paternidad por nacimiento y/o adopción” para dar seguimiento a los avances alcanzados en materia de igualdad de género.
- Realiza diversas investigaciones que fortalecen la toma de decisiones con relación a la política integral de Licencia por Paternidad.

#### Limitantes:

- Falta de voluntad, interés y empatía institucional por reconocer la importancia de contar con una prestación de tal índole.
- Limita el acceso a la prestación a trabajadores que están contratados por el instituto a través de honorarios, interinatos e incluso a los mismos funcionarios.
- Falta de voluntad e interés por parte de los trabajadores beneficiados en participar en el Taller Paternidad-Es, aun y cuando éste forma parte de los requisitos de acceso a la prestación.
- La falta de conocimiento y sensibilización de lo que representa la política de licencia por paternidad en el Instituto por parte de la propia comunidad politécnica; así como de los requisitos y procesos a seguir por parte de las personas interesadas en ejercer la prestación.

#### Impacto cuantitativo y cualitativo:

- Beneficia a más de 27 mil 557 trabajadores/as, de los cuales, 43% son mujeres y 57% son hombres.
- Mediante el Sistema de Registro de solicitud de la prestación se tienen identificadas más de 650 licencias solicitadas, de las cuales sólo una de ellas ha sido por adopción.
- La UPGPG ha impartido 21 talleres Paternidad-Es (20 presenciales y 1 en línea), que han favorecido la sensibilización de más 360 trabajadores que han ejercido la prestación.
- A través del Cuestionario de Opinión sobre la Experiencia de la Licencia por Paternidad por nacimiento y/o adopción, que aplicó la UPGPG en el año de 2012, se logró identificar que 84% de los trabajadores beneficiados señalaron que después de haber participado en el taller Paternidad-Es, lograron involucrarse en actividades relacionadas al quehacer doméstico (aseo y preparación de alimentos).
- Entre las actividades de involucramiento y participación durante los días de permiso, los trabajadores señalaron haber participado en el cambio de pañal (84%), bañaron a sus hijas/os (69%), lavaron y desinfectaron biberones y utensilios (68%), lavaron ropa (62%) y realizaron compras para el hogar (58%), entre las más mencionadas.
- Además, 61% de los trabajadores ratificaron que sus días de prestación los dedicaron a convivir con sus hijas/os, a su vez, conciben que es una responsabilidad compartida el cuidado y crianza de ellas/os con 17%, y señalaron que es necesario el apoyo y cuidado también hacia sus pareja con 9%.

#### 4.4 Consideraciones finales

De acuerdo a lo observado, la política de licencia por paternidad implementada por el IPN, hasta el momento contribuye a conciliar los ámbitos laboral, familiar y personal, de manera que no sólo otorga a sus trabajadores una prestación que le permite estar los primeros días del nacimiento y/o adopción de sus hijas/os, sino que trata de revertir que estos días representen para las mujeres una doble o triple carga de trabajo.



Es por ello, que los procesos de sensibilización que se han establecido a través de conferencias, acciones de difusión y sobre todo, el Taller Paternidad-Es (presencial y en línea), han logrado incidir de manera positiva para que los hombres cada vez más se involucren y participen en los procesos de cuidado, crianza, vinculación afectiva con hijas e hijos y de corresponsabilidad con la pareja en las responsabilidades del hogar. Si bien es cierto que las políticas de conciliación entre lo laboral, familiar y personal deben estructurarse desde una “visión macro” debido a que esto no se logrará con el simple hecho de otorgar una prestación como la licencia por paternidad, el caso del IPN es relevante porque representa una iniciativa de política pública educativa que puede ser replicada y adecuada a las características estructurales, orgánicas y poblacionales de otras instituciones gubernamentales o empresas privadas, todo ello, bajo el sustento de que esta modalidad ha sido materializada desde el punto normativo y programático no sólo desde su carácter de obligatoriedad en el país, sino que debe pensarse como una acción que debe favorecer el establecimiento de relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres.

#### 4.5 Referencias

BBC Mundo.com (2005). La paternidad "civiliza" al hombre. Recuperado de [http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/science/newsid\\_4421000/4421058.stm](http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/science/newsid_4421000/4421058.stm)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y sus reformas.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará. D.O.F. 19 de enero de 1999.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. D.O.F. 12 de mayo de 1981.

D. O. F 5 de febrero de 1917, última reforma 26 de febrero de 2013.

De los Reyes, Ignacio (2008). Ellos también cambian pañales. Recuperado de [http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/misc/newsid\\_7600000/7600952.stm](http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/misc/newsid_7600000/7600952.stm)

Decreto que establece las disposiciones para el otorgamiento de los permisos de paternidad por nacimiento de hija o hijo de los servidores públicos, así como de adopción para servidoras y servidores públicos que desempeñen un empleo, cargo o comisión en las dependencias y entidades sujetas al Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. D. O. F. 2 de enero de 2013.

El Universal (2012). Avalan licencia de 5 días por paternidad en reforma. Recuperado de <http://mx.noticias.yahoo.com/avalan-licencia-5-d%C3%ADas-paternidad-reforma-062100507.html>

Excélsior (2012). ¡Papás al ataque! Gozarán de 10 días de permiso por paternidad. Recuperado de [http://www.excelsior.com.mx/index.php?m=nota&id\\_nota=805787](http://www.excelsior.com.mx/index.php?m=nota&id_nota=805787)

Fuller Osorio, N. J. (2000). Paternidades en América Latina. Perú: Fondo Editorial PUCP.

Hincks, Rob, (2005). Suecia fomenta la paternidad. Recuperado de <http://www.sweden.se/sp/Inicio/Trabajar-vivir/Lectura/Suecia-fomenta-la-paternidad/>

INEGI (2009). Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo. México.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 Constitucional y sus Reformas. D.O.F. 28 de diciembre de 1963, última reforma 3 de mayo de 2006.

Ley Federal del Trabajo y sus reformas. D.O.F. 1 de abril de 1970, última reforma 30 de noviembre de 2012.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y sus reformas. D.O.F. 11 de junio de 2003, última reforma 9 de abril de 2012.

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y sus reformas. D.O.F. 1 de febrero de 2007, última reforma 15 de enero de 2013.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y sus Reformas. D.O.F. 2 de agosto de 2006, última reforma 6 de marzo de 2012.

Martínez, Valeria (2009). El DIF y el proceso de adopción en México. Recuperado de [http://www.viveplena.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=58:el-dif-y-el-proceso-de-adopcion-en-mexico&catid=9:seccmano&Itemid=13](http://www.viveplena.com/index.php?option=com_content&view=article&id=58:el-dif-y-el-proceso-de-adopcion-en-mexico&catid=9:seccmano&Itemid=13)

Ortiz, Rosario. (2012). Políticas públicas y mujeres sindicalizadas. En Dalton, M. y -Aranda, J. (Ed.). Políticas Públicas. Oportunidades y equidad de Género (pp. 201-216), CIESAS, UABJO, CDI, Oaxaca, Oax.

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. D. O. F. 20 de mayo de 2013.

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018. D. O. F. 30 de agosto de 2013.

Programa Sectorial de Educación 2013-2018. D. O. F. 13 de diciembre de 2013.

Rodríguez, Ilse (2007). Conciliación de la vida personal y profesional en Alemania: aproximación a la nueva regulación del permiso de paternidad. Recuperado de <http://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/72325>

Rovati, Lola (2011). Permisos de maternidad y paternidad en Europa, <http://www.bebesymas.com/noticias/permisos-de-maternidad-y-paternidad-en-europa>