



UNIDAD DE
IGUALDAD
DE
GÉNERO

LICENCIAS DE PATERNIDAD



Colección Temática de la Unidad de Igualdad de
Género del Poder Judicial del Estado de Tamaulipas.

VOL.2

Directorio:

Lic. Armando Villanueva Mendoza
Magistrado Presidente del Supremo Tribunal de Justicia
y del Consejo de la Judicatura de Tamaulipas.

Lic. José Herrera Bustamante
Magistrado de la Primera Sala
Unitaria en materia Civil y Familiar

Lic. Laura Luna Tristán
Magistrada de la Séptima Sala
Unitaria en materia Civil y Familiar

Lic. Manuel Ceballos Jiménez
Magistrado de la Segunda Sala
Unitaria en materia Penal

Lic. Blanca Amalia Cano Garza
Magistrada de la Octava Sala
Unitaria en materia Civil y Familiar

Lic. Hernán de la Garza Tamez
Magistrado de la Tercera Sala
Unitaria en materia Civil y Familiar

Lic. Egidio Torre Gómez
Magistrado de la Novena Sala
Unitaria en materia Civil y Familiar

Lic. Arturo Baltazar Calderón
Magistrado de la Cuarta Sala
Unitaria en materia Penal

Lic. Pedro Lara Mendiola
Magistrado de la Sala Auxiliar y de
Justicia para Adolescentes

Lic. Bibiano Ruíz Polanco
Magistrado de la Quinta Sala
Unitaria en materia Civil y Familiar

Lic. Dagoberto Aníbal Herrera Lugo
Magistrado de la Sala Regional,
Altamira

Lic. Raúl Enrique Morales Cadena
Magistrado de la Sexta Sala
Unitaria en materia Penal

Lic. Martha Patricia Razo Rivera
Magistrada de la Sala Regional,
Reynosa

Consejeros de la Judicatura

Lic. Elvira Vallejo Contreras
Lic. Pedro Francisco Pérez Vázquez
Lic. Ernesto Meléndez Cantú
Lic. Héctor Luis Madrigal Martínez

Unidad de Igualdad de Género del Poder Judicial del Estado

Mtra. María de los Ángeles Quintero Rentería.

Consejo Editorial:

Lic. Armando Villanueva Mendoza
Magistrado Presidente del Supremo Tribunal de Justicia y del Consejo de
la Judicatura de Tamaulipas.

Mtra. María de los Ángeles Quintero Rentería.
Titular de la Unidad de Igualdad de Género
del Poder Judicial del Estado.

Auxiliares:

Lic. Karla María Garza Martínez.
Ana Karen Luna Narváez

Coordinación y Diseño:

Mtra. María de los Ángeles Quintero Rentería.
Lic. Karla María Garza Martínez.
Ana Karen Luna Narváez

Derechos reservados por:
Poder Judicial del Estado de Tamaulipas
Unidad de Igualdad de Género

INDICE

1. Mensaje de la AMIJ Magistrado Armando Ismael Maitret Hernández.....	7
2. Antecedentes de la Licencia de Paternidad en México.....	11
3. Antecedentes de la Licencia de Paternidad en la Legislación Local de Tamaulipas y en otros estados del país.....	19
4. Antecedentes de la Licencia de Paternidad en el ámbito internacional	23
5. Cuadro comparativo de legislaciones con Licencia de Paternidad (OIT).....	27
6. Concepto y Objetivo	31
7. Fundamento Legal:	33
a) Internacional	33
b) Nacional	36
c) Local.....	36
8. Opiniones Especializadas.....	39
A. Opinión de la ONU sobre la paternidad: Mensaje de Ban Ki-Moon, Secretario General en el 2012	39
B. Recomendaciones del departamento de asuntos económicos y sociales, Secretaria de las Naciones Unidas	41
9. Opinión de Investigadores	55
A. Análisis Jurídico de la Paternidad con perspectiva de género: Una visión desde la masculinidad	55

1. El principio de equidad de género.....	55
2. La Paternidad.....	57
3. La Paternidad en el derecho del trabajo.....	58
4. La Paternidad en el derecho de la Seguridad Social	60
Reflexión	61
Anexo: Guía de Paternidad Activa para Padres	63

1. MENSAJE DE LA ASOCIACIÓN MEXICANA DE IMPARTIDORES DE JUSTICIA



Magdo. Armando Ismael Maitret Hernández
Firma del Convenio de Adhesión al Pacto
para Introducir la Perspectiva de Género
en los Órganos de Impartición de
Justicia en México
24 de septiembre de 2014
Cd. Victoria, Tamaulipas

Me congratula y llena de satisfacción encontrarnos el día de hoy para atestiguar la firma del convenio de adhesión al Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los órganos de Impartición de Justicia en México, por parte de los tribunales del estado de Tamaulipas. Estoy cierto que será punta de lanza para robustecer los trabajos iniciados en esta materia por los órganos que imparten justicia en este bello estado.

No quisiera abundar en las bondades y beneficios que, en términos generales, un pacto como este traerá a los tribunales de Tamaulipas, tanto en su vida institucional, como al emitir sentencias, ya que como hemos escuchado a nuestros anfitriones ya se han encargado de este tema. Yo quisiera utilizar los minutos que me han ofrecido para ejemplificar de qué manera puede beneficiar a los órganos impartidores de justicia en el estado la adhesión a este pacto. Porque me parece que los trabajos de un comité como el que hoy se instaló, llevan acciones concretas que pueden traer trascendencia en la organización de los propios órganos impartidores de justicia.

En particular me voy a referir a las licencias de paternidad, que es una de las acciones que se contienen en este pacto. Mucho antes de que las licencias de paternidad fueran un derecho establecido en la Ley Federal del Trabajo, organizaciones de la sociedad civil y recomendaciones nacionales e internacionales ya impulsaban el tema. En lo que toca a los órganos que imparten justicia, AMIJ y CONATRIB

en 2011, con un proyecto financiado con el Fondo de Justicia en materia de género, hicieron un gran esfuerzo por implementar en 15 Tribunales Superiores de Justicia del país licencias de paternidad y puedo decirles que no fue un trabajo fácil.

La problemática tradicionalmente planteada con las restricciones a las que nos enfrentamos al implementar las licencias de paternidad, giraba en torno a la falta de presupuesto para cubrir la vacante, la curva de aprendizaje de quien cubre la vacante y las excesivas cargas de trabajo de los tribunales. Todas ellas razones comprensibles, pero sin fundamento para que un padre pueda disfrutar del derecho que tiene a estar cerca de su recién nacido, conciliando así, la vida laboral y familiar.

La Organización Internacional del Trabajo en un análisis sobre los efectos de la maternidad y paternidad responsable publicado en 2009, menciona que la licencia sobre la paternidad se está extendiendo cada día más, reflejando la evolución de las ideas sobre la paternidad así como la necesidad que tanto los hombres como las mujeres puedan conciliar la vida laboral y familiar y esto genera desde luego un mejor entorno en los centros de trabajo.

Estos cambios en la relación y percepción de los roles del padre y de la madre son un anticipo de enfoques más equilibrados desde el punto de vista de género con respecto a la atención de salud y el trabajo mal remunerado, sin embargo, tales enfoques no suceden de la noche a la mañana y se debe trabajar arduamente en ellos.

El camino sinuoso de la adopción de las licencias de paternidad arroja luz sobre lo difícil que es la adopción de este tipo de medidas. Expone la OIT que la duración y el pago de la licencia de paternidad varían considerablemente de país a país. Por ejemplo, en Túnez y Arabia Saudita los padres tienen derecho a un día de Licencia de Paternidad; en Argelia y Uruguay, a tres días, en Islandia y Eslovenia, a tres

meses. En México a partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, se prevén cinco días de Licencia de Paternidad, sin embargo este periodo no se ha estandarizado al interior de los órganos de impartición de justicia.

En el diagnóstico mencionado en el que trabajamos AMIJ y CONATTRIB resultó que en 2011, los periodos para Licencia de Paternidad variaban en los rangos siguientes: 10 días hábiles continuos, 10 días naturales, 5 días hábiles, 3 días hábiles, todos contados a partir de la fecha de nacimiento o adopción del menor.

Ahora bien el hecho de tener la prerrogativa de la licencia, no implica el uso de la misma y es una cuestión en la que debe sensibilizarse, ya que se ha comprobado que aun pudiendo solicitarla, no todos los hombres aprovechan la Licencia de Paternidad.

Algunos hombres renuncian a ese derecho si estiman que en el trabajo se les podría tachar de falta de responsabilidad laboral. También puede ocurrir que los estereotipos predominantes en cuanto a los rangos de masculinidad se contrapongan a los roles de prestación de cuidados y condicionen su decisión. Las campañas para hacer frente a estos estereotipos, y las actividades para pagar compensaciones durante la licencia pueden ayudar a contrarrestar la baja tasa de padres que se acogen a la licencia allí donde sea el caso.

Uno de los retos que tienen los comités estatales del seguimiento de implementación del pacto es el promover acciones de igualdad sustantiva y flexibilizar los mecanismos y otorgamientos de licencias para que puedan atender los objetivos para los que fueron diseñados.

Aplaudiendo nuevamente la adhesión al pacto por parte de los órganos impartidores de justicia del Estado de Tamaulipas y deseándoles éxito a los trabajos futuros del Comité de seguimiento e implementación, agradezco a todos su atención, muchas gracias.

2. ANTECEDENTES DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN MÉXICO

En las últimas décadas, la discusión y/o sensibilización sobre la equidad e igualdad entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos de su desarrollo humano, ha sido un tema que toma trascendencia institucional a partir de que el Estado Mexicano suscribió diversos acuerdos internacionales.¹

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 1981,² 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 1998,³ que en términos generales, reconocen expresamente los derechos humanos de todas las mujeres y establece las recomendaciones que deben cumplir los países para garantizar una verdadera igualdad entre los sexos.

Lo anterior, ha propiciado que los principios de equidad e igualdad fueran plasmados en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus Artículos 1° y 4°, los cuales establecen por un lado, la prohibición de toda discriminación por género y por el otro, reconoce que las mujeres y los hombres son iguales ante la ley.

A partir de las adecuaciones mencionadas se han diseñado e implementado diversos instrumentos normativos que abordan directamente la igualdad de género, entre las que destacan:

- La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación,⁴

¹http://www.estudiosmasculinidades.buap.mx/num13/paternidad.htm#_ftn1

²Diario Oficial de la Federación, México, 9 de enero de 1981.

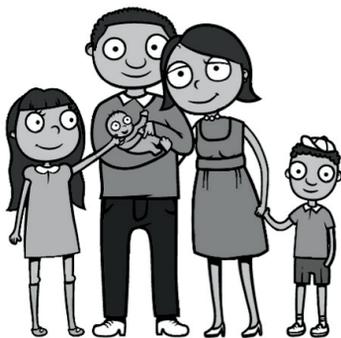
³Diario Oficial de la Federación, México, 19 de enero de 1999.

⁴Diario Oficial de la Federación, México, 11 de junio de 2003.

- La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres⁵, y
- La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia⁶;

Es importante señalar, que estas leyes ya reconocen la figura legal de "Licencia por Paternidad" en nuestro país, sin embargo, sigue siendo un concepto innovador para la propia legislación laboral, e incluso para la cultura mexicana.

Aun cuando de manera convencional e informal, en algunas empresas privadas e instituciones gubernamentales a los trabajadores varones, se les han concedido permisos en diferentes modalidades para ausentarse de sus actividades laborales por el nacimiento de sus hijas/os, apenas empezamos a observar que se haga bajo la modalidad legal de la Licencia de Paternidad. La cual no podemos perder de vista, que tiene como finalidad el encauzar actitudes positivas hacia lo que representa una paternidad responsable y participativa.



La figura de Licencia por Paternidad tiene pocos años que empezó a ser reconocida e incorporada como parte de la discusión legislativa, lo que se reflejó en las reformas a la Ley Federal de Trabajo, realizadas en noviembre de 2012.⁷

⁵Diario Oficial de la Federación, México, 2 de agosto de 2006.

⁶Diario Oficial de la Federación, México, 1 de febrero de 2007.

⁷Lo que en se encuentra en el Artículo 123° de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, Título Sexto "Del Trabajo y de la Previsión Social", en los apartados A y B; donde el primero regula la relación laboral entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo establecido con una figura patronal; mientras que el segundo, regula las relaciones de los Trabajadores al servicio del Estado.

Entre las iniciativas a destacar se propusieron las siguientes acciones:

- 1) Prohibir la discriminación por cuestiones de 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.⁸

Este tipo de acciones han implicado una reestructuración y adecuación legislativa en nuestro país, cuyo efecto inmediato no sólo se centra en consolidar ese proceso de igualdad y fortalecimiento hacia los derechos de las mujeres, sino también busca favorecer la corresponsabilidad con las parejas en el cuidado y crianza de los hijos e hijas.

Cabe señalar, que la iniciativa de reforma a la Ley Federal de Trabajo de origen sufrió algunas modificaciones,⁹ sin embargo, el resultado final por parte del legislativo y su propia institucionalización en el marco legal vigente concluyó en autorizar una licencia por paternidad de **cinco días** por el nacimiento de sus hijas/os, aunado a que hicieron extensivo el beneficio cuando exista la adopción de un/a hijo/a; como se muestra a continuación en el Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, contenido en el Título Cuarto (Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones), Capítulo I (Obligaciones de los patrones):

⁸Ver Proyecto de Decreto que Reforma, Adiciona y Deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicada el 01 de septiembre de 2012, Cámara de Diputados.

⁹La propuesta inicial establecida en el Artículo 132, Fracción XXVII Bis, proponía "Otorgar permiso de paternidad por 10 días con goce de sueldo, a los trabajadores por el nacimiento de sus hijos".

Es así como con la reforma del 2012 a la Ley Federal del Trabajo, quedó establecido en la fracción XXVII Bis del artículo 132 la obligación de los patrones de otorgar el permiso de paternidad.

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.¹⁰

Así mismo, en el año 2014, la Diputada Esther Quintana Salinas fundamentó el dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social que proponía que de conformidad con la Constitución y la Ley Federal de Trabajo se contemplara también en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado un permiso de cinco días laborales con goce de sueldo a los trabajadores que se inicien en la paternidad.

Dicha propuesta, fue aprobada por unanimidad en la Cámara de Diputados, incorporándola en el segundo párrafo del artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional.¹¹

Artículo 28. *Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos. Se otorgará 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.*

¹⁰Ver Ley Federal de Trabajo, última Reforma publicada en el DOF 30-11-2012.

¹¹Ver Decreto de Reforma del 2 de abril del 2014.

EXTRACTO DEL BOLETÍN N°. 3221

"APRUEBAN DIPUTADOS QUE SE OTORQUE EL PERMISO DE PATERNIDAD"

19-03-2014.- LA CÁMARA DE DIPUTADOS APROBÓ POR UNANIMIDAD REFORMAS A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, PARA DAR PERMISO DE PATERNIDAD DE CINCO DÍAS LABORABLES CON GOCE DE SUELDO POR EL NACIMIENTO DE SUS HIJOS.

LA PROPUESTA, APROBADA CON 425 A FAVOR AGREGA QUE SE OTORGARÁ DE IGUAL FORMA ESTE BENEFICIO EN CASO DE ADOPCIÓN DE UN INFANTE.

EL DICTAMEN, TURNADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y QUE ADICIONA UN SEGUNDO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 28 DE LA CITADA LEY, SEÑALA EN SUS CONSIDERANDOS QUE ESTE CAMBIO NO SÓLO ESTABLECE UN DERECHO, SINO QUE TAMBIÉN REPRESENTA UN AVANCE EN MATERIA DE IGUALDAD.

AL RESPECTO, LA DIPUTADA ESTHER QUINTANA SALINAS (PAN), QUIEN FUNDAMENTÓ LA REFORMA, EXPLICÓ QUE ESTA LICENCIA "NO ES UN PERIODO VACACIONES PARA LOS PADRES", PUES LO QUE SE BUSCA ES PROMOVER LA PATERNIDAD RESPONSABLE Y LA PARTICIPACIÓN DE LOS VARONES EN LA CRIANZA DE SUS HIJOS.

"ESTA FIGURA NO ES NUEVA, YA SE ENCUENTRA INCLUIDA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. CONTRIBUYE A LA ARMONÍA Y FORTALECER LOS LAZOS FAMILIARES TAN AUSENTES EN NUESTROS DÍAS", PRECISÓ...

Como se puede observar, la regulación de la Licencia de Paternidad en la Ley Federal del Trabajo representa un avance en materia de igualdad, **disposición que debe estar prevista en todos los ordenamientos que regulan los derechos de los trabajadores**, por lo que se consideró conveniente impulsar esta reforma en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, con la finalidad de armonizar y hacer completa la regulación jurídica en materia de permiso de paternidad en nuestro sistema jurídico.

En este sentido, el 20 de marzo del 2014 la Cámara de Diputados aprobó el dictamen de reforma a dicha Ley en la que se especifica otorgar cinco días de permiso laboral con goce de sueldo a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos/as y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.¹²

Al respecto resulta conveniente apuntar que el primer referente que respalda la incorporación de la figura de Licencia de Paternidad lo encontramos a través del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, en dichos documentos se priorizó la formulación e implementación de políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal.

Derivado de lo anterior, algunas dependencias de gobierno, ONG's y otras instituciones en México, han ido instrumentado la modalidad de Licencia por Paternidad; entre las que se encuentran:

- Desde 2005, el Colegio de la Frontera Sur otorga licencia con goce de salario por tres días, los cuales se computan como días económicos.
- La Asamblea Legislativa, a través de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal (2007).¹³
- El 15 de febrero de 2008, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) la instauró siendo la primera Licencia de Paternidad en el Distrito Federal otorgada para sus empleados, en específico al Ciudadano Alfredo Villaseñor¹⁴.

¹²Ver Dictamen a la iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional en materia de permiso de paternidad.

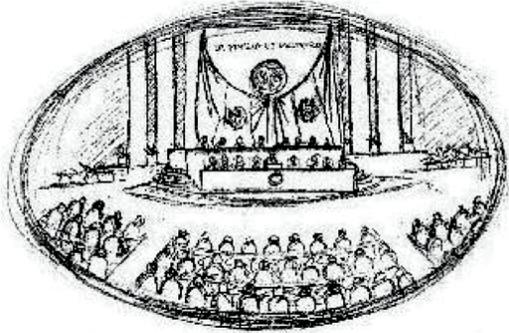
¹³Ver Gaceta Oficial del Distrito Federal publicada el 15 de mayo de 2007.

¹⁴<http://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/331456.otorgan-en-df-primera-licencia-de-paternidad.html>

- A partir del 15 de febrero de 2008, el Instituto Nacional de las Mujeres, reconoció a sus empleados varones el derecho a la paternidad mediante el otorgamiento de un permiso de diez días naturales con goce de sueldo por nacimiento o adopción.
- Instituto Nacional de Desarrollo social (2008).
- El 18 de junio de 2010, el Instituto Politécnico Nacional (IPN) se convirtió en la primera institución educativa en otorgar a sus trabajadores licencia por paternidad, nacimiento o adopción.
- Para 2010, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación aprobó en la Comisión de Administración una Licencia de Paternidad remunerada de diez días hábiles continuos, con goce de sueldo, contados a partir del nacimiento de su hijo o hija.
- El 25 de noviembre de 2010, el Ejecutivo de Oaxaca, a través del Instituto de la Mujer Oaxaqueña, presentó la iniciativa de Ley de Paternidad Responsable.
- Desde inicios de 2010, la Secretaría de Relaciones Exteriores, otorga seis días hábiles por semestre, por concepto de cuidados maternos a las madres y padres trabajadores.
- El Consejo de la Judicatura Federal (2012).¹⁵

¹⁵Ver Acuerdo General 45/2011 del Pleno del Condejo de la Judicatura Federal, publicado e el DOF 26/03/2012.

3. ANTECEDENTES DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN LA LEGISLACIÓN LOCAL DE TAMAULIPAS Y EN OTROS ESTADOS DEL PAÍS



En Tamaulipas, fue el 24 de septiembre del año 2013 cuando se reformaron diversas disposiciones en materia de igualdad de género, entre ellas el artículo 1 y 33 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas, los cuales quedan como a continuación se detallan:

Artículo 1.- *Las relaciones de trabajo estarán regidas por los principios de la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación, a fin de lograr equidad de condiciones para participar en la vida política, social, económica y cultural del Estado, y aumentar el bienestar de la sociedad y de la familia.*

Artículo 33.- *Son obligaciones del Gobierno del Estado para con sus trabajadores las siguientes...*
XVII.- 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;

Una vez después del nacimiento, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, podemos saber cómo

participan los hombres en el cuidado de los hijos; de la cual se reflejan, entre otros, los siguientes resultados:

- En los hogares donde hay menores de seis años, el 85% de las mujeres participa en su cuidado, para el caso de los hombres lo hace el 52 %.
- Las horas que dedican a esta actividad a la semana las mujeres son 12.5 en promedio y los hombres 5.5 horas en promedio.
- Respecto a los permisos que se otorgan a los hijos, en el 72% de los casos los toman ambos padres, pero un 16% lo decide sólo la mujer.

Lo importante, es destacar que la participación de los hombres en la crianza de los hijos y la búsqueda del equilibrio en las tareas dentro del hogar, han sido los motivos por los que algunas dependencias gubernamentales han implementado la Licencia por Paternidad, tomando como ejemplo tendencias internacionales pues esta buena práctica se lleva a cabo en los países más desarrollados desde hace muchos años.



Área de oportunidad:

Actualmente el sistema de seguridad social, no solo no reconoce el derecho a los varones, sino que les niega el derecho a utilizar el servicio de guarderías, lo que forma parte importante de la agenda legislativa pendiente. Lo anterior, como consecuencia de suponer que son las mujeres las responsables exclusivas del cuidado de los hijos.¹⁶

Los legisladores de las comisiones correspondientes, ya en un par de ocasiones han elaborado proyectos para modificar esta particularidad, sin embargo, las propuestas no han prosperado, pues tenemos que a la fecha los artículos de la Ley del Seguro Social, que hacen referencia, a la letra dicen:

Artículo 201. *El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.*

Artículo 205. *Las madres aseguradas, los viudos, divorciados o los que judicialmente conservan la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo.*

¹⁶INMUJERES, comunicado de prensa 128 - 26 de diciembre de 2011.

EJEMPLO:

- Si tú, hombre asegurado, eres papá, no tienes derecho a los servicios de guardería, salvo lo establecido en los artículos anteriores.
- Si tú, mujer asegurada, eres mamá, tienes derecho a los servicios de guardería.



4. ANTECEDENTES DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL



Imagen: Carmen Zita¹⁷

Este tipo de licencia tuvo sus orígenes en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, 67^a reunión CIT (23 junio 1981), el cual entró en vigor 11 de agosto de 1983; y habla sobre la igualdad de oportunidades y el trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, en el que se incluye el goce de días con los hijos.

En 1974 Suecia, fue el primer país en adoptar la Licencia por Paternidad; dos años después Finlandia y Noruega adoptaron esta medida que les permite gozar de a los padres de unos días con sus recién nacidos.

En Europa la medida se ha extendido, en 1984 Dinamarca adoptó la licencia y en 1996 Islandia. En el caso de Francia el hombre puede tomar 11 días a partir de los nueve meses

¹⁷<http://www.lascosasdezita.es/377/algunos-garabatos>

de embarazo y hasta los 4 meses de nacido. España por su parte, permite al trabajador de 10 a 18 días.

En Francia, una ley del 2002 introdujo la Licencia de Paternidad de catorce días, donde los tres primeros serían pagados por el empleador y el resto correría a cargo de la seguridad social, por una cuantía de hasta el 80% del salario bruto. Esta disposición ha tenido un éxito notable: hasta 2004 la habían utilizado casi dos tercios de los padres con derecho a esa licencia (entre ellos los trabajadores asalariados, los trabajadores independientes y los granjeros).¹⁸

Otro ejemplo más lo encontramos en España. La Ley de Seguridad Social otorga un subsidio por paternidad en los casos de nacimiento de hijo, adopción, acogimiento pre-adoptivo simple, como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año. Además de lo anterior, en caso de fallecimiento de la madre durante el parto o en un momento posterior, el padre podrá acceder a la prestación económica por maternidad.¹⁹

Por su parte, del numeral 3° del artículo 30 de la Ley 30/1984 se desprende un derecho accesorio al derecho de descanso de la madre para el padre, en donde la madre tiene la facultad de otorgarle parte de su descanso a aquel (las últimas cuatro semanas, respetando seis obligatorias para ella), excepto cuando el parto haya implicado riesgo para la madre, o cuando la madre no sea sujeto causante de la prestación. Ello representa un importante avance en esta legislación, porque permite a la pareja el compartir responsabilidades y apoyarse mutuamente en el cuidado del menor.²⁰

¹⁸Conferencia Internacional del Trabajo, La igualdad de género como eje del trabajo decente 98°, 2009.

¹⁹Real Decreto 295/2009 de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de seguridad social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

²⁰Mendizabal Bermúdez, Gabriela, Análisis comparativo de las prestaciones de seguridad social por maternidad", Boletín Mexicano de Derecho Comparado, México, núm. 116, mayo-agosto de 2006, p.469

En países como Chile, Italia y Portugal, este tipo de licencias es obligatoria, mientras que en México, es a petición del trabajador.

En el caso de **América Latina**, Argentina ofrece 15 días a los padres y Colombia 8 días.

Así mismo, en **México**, la Ley del Seguro Social, en los artículos 11 y 94, correspondientes al régimen obligatorio, otorga dentro del seguro por maternidad las siguientes prestaciones: asistencia obstétrica, ayuda en especie por seis meses para lactancia, y una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

La ley otorga también prestaciones económicas: el subsidio por maternidad consistente en seis semanas pre y posteriores al alumbramiento con cargo al IMSS y por cuantía del 100% del salario básico de cotización.

Sin embargo, dentro de esta ley no se contemplan prestaciones para los progenitores varones, pese a la reciente reforma de la Ley Federal de Trabajo de las prestaciones por paternidad, por lo que estas serán pagadas por el patrón.



De igual forma, el artículo 3° de la Ley de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, establece como seguro con carácter obligatorio el de maternidad; sin embargo no existe dispositivo alguno en estas normas que se refiera a las prestaciones por paternidad.

Como se pudo observar, en la legislación mexicana de los seguros sociales no se contemplan prestaciones para:

1. Las madres adoptivas*.
2. Los padres biológicos y adoptivos.
3. Las parejas homosexuales que tienen hijos y su cónyuge o concubino (a) con derechos por paternidad o maternidad.

*Si contempladas en la Ley Federal del Trabajo. Art. 170 II Bis. Lo que indica que hace falta armonización legislativa en ese sentido.

5. CUADRO COMPARATIVO: LEGISLACIONES INTERNACIONALES EN MATERIA DE LICENCIA DE PATERNIDAD (OIT)

País	Disposición
África	
Argelia	Tres días de licencia de paternidad remunerada
Camerún	Un máximo de diez días de licencia especial familiar remunerada
Djibouti	Tres días de licencia de paternidad remunerada
Etiopía	Cinco días de licencia no remunerada en casos de acontecimientos excepcionales o graves
Kenya	Dos semanas de licencia de paternidad remunerada
Madagascar	Diez días de licencia no remunerada por acontecimientos familiares
Rwanda	Cuatro días de licencia de paternidad
Seychelles	Cuatro días de licencia remunerada por «razones humanitarias»
Sudáfrica	Tres días de licencia remunerada por responsabilidades familiares
Tanzanía	Tres días de licencia de paternidad remunerada
Togo	Hasta diez días de licencia remunerada por «acontecimientos familiares directamente relacionados con el hogar»
Túnez	Un día (sector privado) o dos días (sector público) de licencia de paternidad
Uganda	Cuatro días laborales de licencia remunerada inmediatamente después del parto
Asia (Oriental, Sudoriental, Pacífico y Meridional)	
Afganistán	Diez días de «licencia especial» (no remunerada) utilizables para el nacimiento de un nuevo hijo
Camboya	Diez días de licencia especial por acontecimientos familiares
Filipinas	Siete días de licencia de paternidad remunerada para los trabajadores casados
Indonesia	Dos días remunerados cuando la esposa da a luz
Myanmar	Siete días de «licencia ocasional» remunerada utilizables por los padres para ayudar a sus esposas en el momento del parto
Viet Nam	Se otorga a los trabajadores un permiso no pagado por razones familiares

Países de Europa Central y Sudoriental (No pertenecientes a la UE) y de la CEI	
Azerbaiján	Catorce días de licencia no remunerada para los hombres cuyas mujeres estén de baja por maternidad
Bosnia y Herzegovina	Siete días laborables de licencia de paternidad remunerada
Croacia	Siete días de licencia remunerada por necesidades personales
Macedonia	Hasta siete días de licencia remunerada (según se disponga en los convenios colectivos)
Economías desarrolladas y UE	
Bélgica	Diez días de licencia de paternidad remunerada
Eslovenia	Noventa días de licencia de paternidad (15 a utilizar antes de que el hijo cumpla seis meses y el resto antes de que cumpla tres años)
España	Cuatro semanas de licencia de paternidad remunerada ²
Estonia	Catorce días naturales
Finlandia	Dieciocho días remunerados
Francia	Once días de licencia de paternidad remunerada, más tres días de licencia remunerada por motivos familiares
Hungría	Cinco días de licencia de paternidad
Islandia	Tres meses de licencia paternal remunerada para el padre
Letonia	Diez días naturales
Nueva Zelandia	Dos semanas de licencia de paternidad no remunerada (o una semana si sólo lleva en el empleo seis meses)
Noruega	Diez semanas de licencia paternal remunerada para el padre
Países Bajos	Dos días de licencia de paternidad remunerada
Portugal	Cinco días de licencia de paternidad remunerada
Reino unido	Dos semanas de licencia de paternidad remunerada
Rumania	Cinco días laborables de licencia de paternidad remunerada
Suecia	Diez días de licencia de paternidad remunerada más dos meses de licencia parental reservada para el padre

Oriente Medio	
Arabia Saudita	Un día de licencia de paternidad remunerada
América Latina y el Caribe	
Argentina	Dos días de licencia de paternidad remunerada
Bahamas	Una semana de licencia familiar no remunerada
Brasil	Cinco días de licencia de paternidad remunerada
Chile	Cinco días de licencia de paternidad remunerada
Colombia	Ocho días de licencia de paternidad remunerada
Guatemala	Dos días en el nacimiento del hijo
Paraguay	Dos días de licencia de paternidad remunerada
Uruguay	Tres días de licencia de paternidad para los funcionarios públicos

NOTAS:

1. En el cuadro se da cuenta de las disposiciones relativas a licencias reservadas a los padres o de la licencia utilizable por los padres como Licencia de Paternidad. En él no se incluyen las disposiciones sobre licencia parental utilizables por el padre o la madre a menos que una parte de la licencia se reserve a los padres o que tal licencia sea indistinguible de la Licencia de Paternidad (por ejemplo, en Noruega y Suecia las licencias de maternidad, de paternidad y parental se consideran todas parte del mismo sistema).
2. Con efecto desde enero de 2011.
3. Si el padre toma los últimos 12 días durante la licencia parental, él tiene derecho a 1-24 días laborables adicionales de licencia ("mes del papá").

FUENTE: Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo - Protección de la maternidad (Oficina Internacional del Trabajo, 2009) y base de datos NATLEX de la OIT.

6. CONCEPTO Y OBJETIVO



DERECHO DE PATERNIDAD:

Se trata de la libertad de que deben gozar las personas para procrear el número de hijos que ellos decidan, sin que la ley o la autoridad puedan tener alguna injerencia en la adopción de esas decisiones, más allá de cumplir con la obligación de brindar información completa y adecuada a las personas.²¹

El artículo 4º Constitucional lo contempla:

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

OBJETIVO:

Sensibilizar y promover una paternidad responsable que elimine el estereotipo de la paternidad ausente en la familia, y promueva la participación de los padres en las

²¹Comisión Nacional De Derechos Humanos. http://www.cndh.org.mx/Cuales_Son_Derechos_Humanos

tareas de cuidado y atención hacia sus hijos recién nacidos; así como de apoyo a las madres que en ocasiones sufren complicaciones durante el parto o, en el peor de los casos, fallecen en él.

La Licencia de Paternidad responde a la idea de que los hombres concilien el trabajo y la vida familiar, y además presten ayuda a la mujer. Este derecho es un breve período del que goza el padre alrededor de la fecha del parto del hijo.

Las disposiciones de la Licencia de Paternidad se extienden cada día más y reflejan la evolución de las ideas sobre la paternidad. Es posible que estos cambios en la relación y la percepción de los roles del padre y de la madre sean un anticipo de enfoques más equilibrados desde el punto de vista del género con respecto a la prestación de cuidados y el trabajo no remunerado.

Sólo algunas dependencias del gobierno mexicano como el Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres), la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), y la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) contemplan las licencias de trabajo en sus reglamentos internos, con la SEGOB ya son cuatro las Secretarías - además del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación y el ISSSTE-, que permiten que los hombres tengan la oportunidad de compartir las tareas de crianza de sus hijas e hijos recién nacidos. En resumen, las dependencias que cuentan con estas prestaciones son la Secretaría de la Defensa Nacional (5 días), Secretaría de Relaciones Exteriores (6 días), Secretaría de Desarrollo Social (10 días) y Secretaría de Gobernación (10 días).²²

²²http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/comunicados/2014/20141707_1.pdf. 17 de julio de 2014

7. FUNDAMENTO LEGAL



a) INTERNACIONAL:

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (Vigente desde: 11 agosto 1983).

Artículo 1

1. *El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.*

2. *Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.*

3. *A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada*

país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

(a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;

(b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- (a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;*
- (b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.*

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesional, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

b) FEDERAL:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 4°; Ley Federal del Trabajo Artículo 132 Fracción XXVII bis; y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio Del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional:

Artículo 28. *Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos. Se otorgará 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.*

c) LOCAL:

Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas, Artículo 1 Y 33 Fracción XVII:

Artículo 1°.- *La presente ley rige las relaciones de trabajo entre el Gobierno del Estado de Tamaulipas y sus trabajadores, excluyéndose aquellos que por su sistema de trabajo se rijan por sus propias disposiciones legales. Las relaciones de trabajo estarán regidas por los principios de la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación, a fin de lograr equidad de condiciones para participar en la vida política, social, económica y cultural del Estado, y aumentar el bienestar de la sociedad y de la familia.*

Artículo 33.- *Son obligaciones del Gobierno del Estado para con sus trabajadores las siguientes:*
XVII.- 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.

Ley para el Desarrollo Familiar. Capítulo Undécimo de La Paternidad Responsable y la Planificación Familiar:

ARTÍCULO 51. 1. Se considera paternidad responsable la conducta consciente, deliberada y de común acuerdo de los cónyuges, de adquirir el conocimiento y respeto de sus funciones biológicas, para poder determinar razonable, ética y responsablemente el número y espaciamiento de los hijos que deseen procrear, a partir del conocimiento de su situación personal, social, económica y cultural.

8. OPINIONES ESPECIALIZADAS

A. Opinión de la ONU sobre la licencia de paternidad

Mensaje de Ban Ki-moon,
Secretario General (2012)

Este año, el Día Internacional de la Familia pone de relieve la necesidad de lograr un equilibrio entre el trabajo y la familia. El objetivo es ayudar a los trabajadores de todo el mundo a atender las necesidades económicas y afectivas de sus familias, a la vez que se contribuye al desarrollo socioeconómico de la sociedad en la que viven.

Las tendencias actuales destacan la creciente importancia de las políticas relativas al trabajo y la familia. Estas incluyen una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la creciente urbanización y movilidad en la búsqueda de empleo. A medida que disminuye el tamaño de las familias y las distintas generaciones viven separadas, se reduce la disponibilidad de las familias para cuidar de sus miembros y los padres trabajadores se enfrentan a nuevas dificultades.

Millones de personas de todo el mundo carecen de condiciones dignas de trabajo y del apoyo social para cuidar de sus familias. Los servicios de guardería infantil asequibles y de calidad son poco habituales en los países en desarrollo, donde muchos padres se ven obligados a dejar a sus hijos en edad preescolar solos en casa. Además, muchos niños pequeños están bajo el cuidado de hermanos mayores que, a su vez, dejan de ir a la escuela.

Diversos países ofrecen prestaciones generosas de licencia para madres y padres. Sin embargo, un número mucho mayor apenas ofrece prestaciones generales que se ajusten a las normas internacionales.



La Licencia de Paternidad es aún poco frecuente en la mayoría de los países en desarrollo.

Las modalidades de trabajo flexibles, incluidas las horas de trabajo escalonadas, los horarios comprimidos de trabajo o el trabajo a distancia, se están generalizando cada vez más, pero hay mucho margen de mejora en todas partes. Me he comprometido a ello en nuestra propia Organización, donde actualmente estamos examinando nuestras propias disposiciones, para ver qué podemos hacer mejor. Tenemos que responder a las complejidades cambiantes de la vida laboral y familiar. Acojo con beneplácito la creación de lugares de trabajo favorables para la familia mediante las licencias para los padres, las modalidades flexibles de trabajo y mejores servicios de guardería infantil.

Dichas políticas y programas son fundamentales para contribuir al equilibrio entre el trabajo y la familia. Estas medidas también pueden dar lugar a la mejora de las condiciones de trabajo y de la salud y la productividad de los empleados y a un enfoque más coordinado en materia de igualdad entre los géneros.

Las políticas de conciliación del trabajo y la familia demuestran el compromiso de los gobiernos con el bienestar de las familias y el compromiso del sector privado con la responsabilidad social.

Con motivo del Día Internacional de la Familia, renovemos nuestro compromiso de promover el equilibrio entre el trabajo y la familia en beneficio de las familias y la sociedad en general.

“La igualdad de derechos, oportunidades y acceso a los recursos, la distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre el hombre y la mujer y una colaboración armoniosa entre ambos son esenciales para su bienestar y el de su familia, así como para la consolidación de la democracia”.²³

B. Recomendaciones del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Secretaría de las Naciones Unidas²⁴

La paternidad ha emergido como una cuestión clave y una oportunidad en la labor a favor de la igualdad entre los géneros con hombres y adolescentes. Los datos indican que en todo el mundo los padres dedican mucho menos tiempo que las madres al cuidado directo de los hijos, si bien hay enormes variaciones entre países y según los grupos de hombres.

Algunos estudios realizados en una serie de entornos señalan que los padres dedican al cuidado directo de los hijos entre una tercera parte y una cuarta parte menos del tiempo que las madres.

A continuación se exponen algunas sugerencias que facilitarían una participación más activa de los hombres en las tareas inherentes a la paternidad:

Como ya se ha indicado, los cambios en la composición y las relaciones de la familia tradicional tienen lugar como resultado de numerosos factores, como la urbanización y la industrialización, la migración, la globalización, los conflictos armados, así como de los cambios de la posición que ocupa la mujer en la fuerza de trabajo y en la sociedad. Por ejemplo, con el aumento del número de mujeres que desempeñan trabajos remunerados se ha producido un incremento de las familias en las que tanto el padre como la madre trabajan fuera de casa, y ello repercute en el cuidado de los hijos.

²³Fuente: Naciones Unidas (1995). Informe de la Cuarta Conferencia sobre la Mujer, 4 al 15 de septiembre de 1995, Beijing, China (A/CONF.177/20), párrafo 15 (No. de venta: S.96.IV.13).

²⁴NACIONES UNIDAS, Publicación encaminada a fomentar la aplicación de la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción. División para el Adelanto de la Mujer, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (Diciembre 2008), El papel de los hombres y los niños en el logro de la igualdad entre los géneros, http://www.un.org/womenwatch/daw/public/w2000/08-52641_Women2000_SP_FIN.pdf

El VIH/SIDA y los conflictos armados han provocado una creciente incidencia de las familias encabezadas por mujeres y por los abuelos. Las consecuencias de estos cambios sobre el papel y las responsabilidades de las mujeres en el cuidado de los hijos han sido significativas. Por lo tanto:

- Es necesario ayudar a los hombres a que desempeñen un papel más activo en el bienestar de sus familias mediante el **reparto de las labores domésticas y las responsabilidades del cuidado y la educación de los hijos.**²⁵
- Es indispensable reconocer la diversidad de las experiencias de los hombres en relación con la crianza de los hijos.



Un estudio realizado en **México** refleja la variación de los papeles que los hombres asumen en tanto que padres y la variedad de situaciones en las que los hombres no participan en las responsabilidades parentales.²⁶

²⁵El tema prioritario del 53º período ordinario de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, que tendrá lugar en marzo de 2009 será: "El reparto de las responsabilidades entre hombres y mujeres, inclusive los cuidados de los pacientes de VIH/SIDA". La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer adoptó conclusiones consensuadas sobre "Atención de los niños y de las personas a cargo, incluida la participación en el trabajo y en las responsabilidades familiares" en 1996 (<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/AC-1996-3.pdf>).

²⁶Greene, 2000.

Cabe señalar, que los significados y prácticas de la paternidad difieren entre un estrato social y otro.

- En los **barrios de las clases trabajadoras** de México, en las familias con escasos recursos económicos es frecuente que los padres cuiden de los niños pequeños,
- Mientras que en las familias de **clase media**, con mayores ingresos, son las personas de servicio y las niñeras las se encargan casi siempre de ese menester.²⁷

Actualmente cada vez están mejor documentadas las ventajas de aumentar la participación de los hombres en la paternidad. Entre ellas cabe mencionar las siguientes:

- Proporcionar modelos positivos: la participación positiva de los padres aumenta la posibilidad de que cuando crezcan los hijos varones se conviertan en personas más equánimes en cuestiones de género y que se involucren en la educación de sus hijos, y que las hijas tengan opiniones más flexibles en cuanto a la igualdad entre los géneros y un mayor sentido de la igualdad en sus relaciones.²⁸
- Empoderar a las niñas: la participación de los padres en la alimentación de los hijos favorece la crianza de las niñas. Las niñas cuyos padres participan más activamente en sus vidas suelen tener una mayor autoestima y más probabilidades de establecer relaciones sexuales más tarde que las niñas cuyo padre se inhibe o se implica menos.²⁹
- Hacer frente a la violencia masculina: Debido a la violencia doméstica y al abuso de menores, los hogares son un lugar peligroso para millones de

²⁷Foumbi y Lovich, 1997.

²⁸Greene, 2000.

²⁹Foumbi y Lovich, 1997.

mujeres y niños. Numerosos estudios demuestran que los padres que participan en la educación de sus hijos pequeños tienen muchas menos posibilidades de ejercer violencia contra su pareja.³⁰ Al mismo tiempo se ha observado que en algunos casos las políticas destinadas a promover la participación del padre en la vida familiar pueden socavar los esfuerzos por acabar con la violencia doméstica, al hacer más difícil que salgan hombres violentos de las familias.

- Cambiar las identidades de los hombres y las relaciones entre los géneros: la creciente participación de los padres en la vida de sus familias produce un cambio en sus actitudes y comportamientos con respecto a la igualdad entre los géneros en un sentido más amplio.³¹

Estudios efectuados en la India y el Pakistán, reflejan los cambios que se han producido en las vidas de los hombres como resultado de su experiencia al convertirse en padres, en particular de hijas.

Como se señala en uno de esos estudios: "Al ver a las mujeres y las niñas a través de los ojos de sus propias hijas, estos hombres han comenzado a reflexionar sobre aspectos de la desigualdad entre los géneros, como el acoso sexual, la ley de sucesiones y la movilidad, que posiblemente antes no les interesaban. Asimismo se han visto obligados a buscar formas para oponerse a las leyes restrictivas, las prácticas y la presión social, creando así modelos estratégicos para sus hijos y para los grupos horizontales, lo que a su vez permite que sus hijos se conviertan en modelos de conducta".³²

Así mismo, investigaciones recientes demuestran que, si bien los hombres pueden mostrarse dispuestos a adoptar nuevos modelos de paternidad (participando como padres), a menudo carecen de las aptitudes, los conocimientos y las

³⁰De Keijzer, 2004.

³¹Rogers, 2004.

³²Ibidem.

oportunidades para hacerlo. Muchos de ellos carecen de modelos de conducta y de apoyo para adaptarse al papel de padres. Las experiencias negativas de los hombres con sus propios padres hacen que les resulte difícil hablar sobre la paternidad.³³

Hablar del derecho a la paternidad ha tenido un efecto positivo. En varios países de América Latina, el mero hecho de informar a los jóvenes de su derecho a participar en las vidas de sus hijos produjo cambios positivos; en los casos en que esa participación la sintieron como una obligación el efecto fue contrario.³⁴

Las opciones para la participación de los padres en la crianza de los hijos a menudo son reducidas.³⁵ Cuando el papel del padre se limita al de proveedor de sustento y protector, ello puede provocar su marginación dentro de la familia. Esta figura tradicional del padre puede ser el único modelo de conducta con que cuentan los hombres y los niños.³⁶

Incluso cuando los hombres adoptan un papel más activo como padres, pueden verse condicionados tanto por las estructuras sociales existentes, que a veces los presionan a pasar largas horas en el trabajo y hacen depender a las familias del “sueldo de los hombres”, como por la falta de aceptación y apoyo sociales.³⁷

Estrategias para avanzar la labor con los padres pone de manifiesto que muchos hombres podrían beneficiarse de espacios destinados exclusivamente a ellos para intercambiar experiencias, preguntas e inquietudes sobre la educación de los hijos y apoyarse recíprocamente. Muchos hombres, en particular los más jóvenes, podrían beneficiarse si recibieran cursos de formación sobre paternidad. La

³³De Keijzer, 2004.

³⁴Lyra, 2004.

³⁵National Child Welfare Resource Center for Family-Centered Practice, 2002.

³⁶Greene, 2000.

³⁷Barker, Nascimento y Marcondes, 2003.

experiencia indica que es importante que estos cursos incluyan espacios para que los hombres puedan hablar sin trabas sobre sus comportamientos y sentimientos en tanto que padres y puedan plantear preguntas y expresar sus inquietudes acerca del desarrollo de sus hijos.

Estos cursos deberían incluir tanto espacios exclusivos para hombres como oportunidades estructuradas para el diálogo con sus parejas sobre las relaciones entre hombres y mujeres y la crianza de los hijos.

Estos programas de formación sobre paternidad se han impartido con éxito a hombres jóvenes en Australia, el Brasil, el Canadá, los Estados Unidos, Trinidad y Tobago y los países nórdicos, generalmente en entornos comunitarios.³⁸

Una evaluación de un programa realizado en los Estados Unidos reveló que esta intervención había logrado una mejor percepción de las competencias parentales y un aumento del tiempo que los participantes pasaban con sus hijos (fuera de su tiempo de trabajo) con respecto a un grupo de control.³⁹

Es necesario redoblar los esfuerzos para tener en cuenta la realidad de los padres adolescentes. Igualmente importantes son las medidas para transmitir a los adolescentes mensajes positivos sobre la paternidad, ya que la adolescencia es un momento crítico para la formación de opiniones. Debe hacerse mayor hincapié en transmitir a los adolescentes varones mensajes positivos sobre la igualdad entre los géneros y la masculinidad y sobre su futuro papel de padres y cuidadores de niños. Véase infra "Los niños y los jóvenes".

Se ha realizado una labor interesante para identificar e influir en el papel que desempeñan los otros hombres a la

³⁸Fatherhood Institute. Abergavenny, Reino Unido. Para más información sobre los programas de formación sobre paternidad, véase el sitio oficial en la web del Instituto: <http://www.fatherhoodinstitute.org/>

³⁹Greene, 2000.

hora de promover una mayor participación de los padres en la crianza de los hijos de una forma equitativa para ambos géneros. Esta labor se centra en identificar hombres que manifiestan actitudes y comportamientos positivos respecto a las responsabilidades parentales y apoyarlos para que sirvan de modelo para otros.

Por ejemplo, en la India, la Sociedad para el Desarrollo Integrado de los Himalayas promueve cambios en la paternidad trabajando con hombres que son la excepción a la norma establecida. El objetivo consiste en reclutar hombres que ayudan a sus esposas en la crianza de los hijos y animarles a expresar el porqué de sus puntos de vista “alternativos” y a que actúen como modelos de conducta.⁴⁰

Un aspecto muy importante de la labor con padres jóvenes es que se conviertan en modelos de conducta alternativos para otros hombres en condiciones similares.

Un programa puesto en marcha en Jamaica utiliza este planteamiento para mejorar la imagen de la paternidad y las aptitudes de los jóvenes en su proyecto FathersIncorporated.⁴¹

La educación pública puede crear un entorno cultural que promueva un papel más positivo y activo para los padres. Por ejemplo, el discurso sueco en torno a la paternidad la vincula con una imagen positiva del hombre, y así los anima a participar más en la crianza de los hijos.⁴²

Hay ejemplos alentadores de casos en los que la educación pública ha promovido la participación de los hombres en la crianza de los hijos en países como el Brasil, Costa Rica, los Estados Unidos, México, el Reino Unido y Sudáfrica.⁴³

⁴⁰Plantin, Mansson y Kearney, 2003.

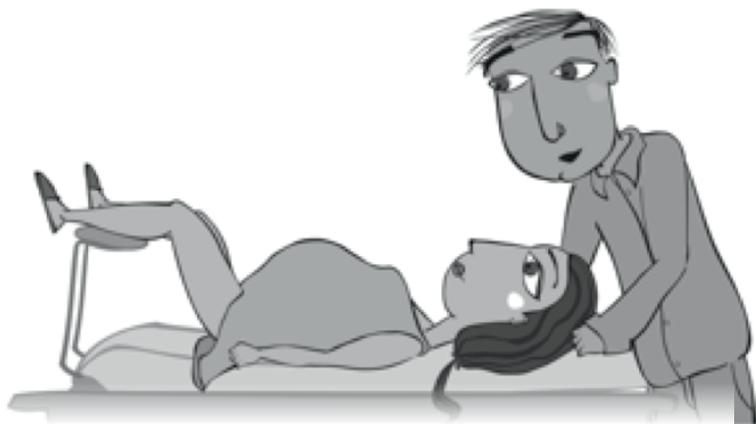
⁴¹Henwood y Procter, 2003

⁴²Greene, 2000.

⁴³Fatherhood Institute. Abergavenny, Reino Unido. Para más información sobre las iniciativas de educación pública, véase el sitio oficial en la web del Instituto: <http://www.fatherhoodinstitute.org/>

En Sudáfrica, el Fatherhood Project tiene como meta reconocer, alentar y apoyar el cuidado y la protección de los hijos por los hombres. En el marco del proyecto se elaboran materiales educativos sobre la paternidad y la prestación de cuidados, la masculinidad, la violencia por motivos de género, los riesgos sexuales y se difunde información para aumentar la visibilidad la paternidad en los medios de información y en las publicaciones académicas. Además se mantienen vínculos con organizaciones que promueven el cuidado y protección de los niños por los hombres, para crear un sentido de responsabilidad compartida en el desarrollo de los hijos entre hombres y mujeres y fomentar un compromiso de base amplia y a largo plazo de coparticipación en la crianza de los hijos.⁴⁴

La participación de los hombres durante el embarazo de sus parejas es el indicador más firme de su posterior implicación en la crianza de los hijos.⁴⁵



En el Reino Unido, en los países nórdicos y en América Latina (como en el caso de Chile) se ha utilizado con éxito la formación de comadronas y otros profesionales de la salud para transmitir a los hombres actitudes y aptitudes y

⁴⁴Fatherhood Project.Child, Youth, Family and Social Development (CYFSD).Consejo de Investigación de Ciencias Sociales, Durban. Para más información, véase <http://www.hsrc.ac.za/RPP-Fatherhood-1.phtml>

⁴⁵Inter-Agency Gender Working Group, 2004.

promover su participación en los cuidados pre y posnatales. Varios países han creado políticas hospitalarias “favorables a los padres” para que estén presentes en el parto de sus hijos.⁴⁶

En **México**, un estudio entre padres adolescentes reveló que el 75% de los que habían asistido al parto de sus hijos, cuatro años después aún permanecían interesados en su crecimiento.⁴⁷

El **sector de la educación** también es clave para promover una participación de los hombres en criar a los hijos de una manera equitativa y que asuman su papel formal en la educación sobre la vida familiar y su papel informal en la formación de los niños y jóvenes.



Cada vez se hace más hincapié en la necesidad de que los padres se involucren en todas las etapas de aprendizaje de sus hijos, inclusive en la escuela.⁴⁸

En algunas partes del mundo, la mayor participación de la mujer en la fuerza de trabajo ha ido acompañada de políticas laborales “favorables a la familia” o “flexibles”, aunque en muchos casos estas políticas han intensificado la división del trabajo basada en el género, pues por lo general son las mujeres las que tienen empleos a tiempo parcial o eventuales, y los hombres no han aumentado demasiado su contribución a las labores domésticas.⁴⁹

⁴⁶Barker, Nascimento y Marcondes, 2003.

⁴⁷Greene y Biddlecom, 2000.

⁴⁸Fatherhood Institute. Abergavenny, Reino Unido. Para más información sobre la participación de los padres en la educación de los hijos, véase el sitio oficial en la web del Instituto: <http://www.fatherhoodinstitute.org/>

⁴⁹www.fatherhoodinstitute.org/ 135 C

Sin embargo, cuando las políticas sobre Licencia de Paternidad son planificadas detenidamente y cuentan con el apoyo necesario, aumentan la participación de los hombres en el cuidado de los hijos pequeños.

En el Reino Unido se ha visto que las políticas sociales, fiscales y de empleo se diseñan como si los padres no existieran y que la legislación y las políticas familiares tratan a los hombres como si tuvieran una incapacidad inherente para mantener relaciones sentimentales normales.⁵⁰

El Reino Unido recientemente abolió los mecanismos institucionales establecidos para vigilar el pago de las pensiones alimentarias a los niños por los padres, debido a los numerosos problemas encontrados para su aplicación.⁵¹

En los Estados Unidos se ha observado que algunas políticas públicas sobre la paternidad (por el gran énfasis que ponen en el apoyo financiero) consiguen poco en la promoción de la participación de los padres en la crianza de los hijos ni en lograr la igualdad entre los géneros referida a compartir esta responsabilidad equitativamente; más bien persiguen reducir los gastos de manutención de los niños.⁵²

Por el contrario, la legislación relativa a la determinación de la paternidad en Chile y Costa Rica ha resultado eficaz para establecer la paternidad en cada caso y para motivar a los hombres a que cumplan su responsabilidad de padres.⁵³

Las políticas públicas en materia familiar y de educación de los hijos rara vez tienen en cuenta las necesidades concretas de grupos como las personas de bajos ingresos o las minorías indígenas o étnicas. Los programas de bienestar social pueden fomentar una atención parental responsable.

⁵⁰FathersDirect, 2006.

⁵¹Fatherhood Institute. Abergavenny, Reino Unido. Para más información sobre la política británica relativa a los hombres y las pensiones alimentarias para los hijos, véase el sitio oficial en la web del Instituto: <http://www.fatherhoodinstitute.org/>

⁵²Boggess, 2003.

⁵³Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2005.

Un ejemplo de ello lo dan los países nórdicos, que prevén disposiciones especiales tanto para los padres como para las madres y cursos de formación sobre paternidad para los futuros padres.⁵⁴

Unas políticas financieras y sociales bien diseñadas pueden ayudar a conciliar el trabajo y la vida de familia y alentar a los hombres a hacer una contribución equitativa a las labores domésticas.⁵⁵

Aunque en muchas regiones los índices de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo siguen siendo inferiores a los de los hombres, más del 50% de las mujeres ejercen una actividad laboral remunerada,⁵⁶ aunque en muchas regiones del mundo aún persiste la segregación profesional por motivos de género. Las mujeres predominan en los sectores más informales de la fuerza de trabajo⁵⁷ y en trabajos y funciones relacionadas con la prestación de cuidados y ayuda, consideradas típicamente “femeninas”, como la enfermería, la enseñanza elemental y los trabajos rutinarios de oficina.

Existe evidencia de que los patronos siguen aprovechándose de las normas de género relativas a los atributos y papeles de la mujer para aumentar cuanto pueden sus beneficios a costa del salario y las condiciones de las trabajadoras.⁵⁸

A menudo las mujeres se enfrentan a un “doble turno de trabajo”, al realizar tareas productivas y reproductivas.⁵⁹

⁵⁴Naciones Unidas. División para el Adelanto de la Mujer. Nueva York, 2004.

⁵⁵Una de las recomendaciones del Informe de la reunión del Grupo de Expertos sobre el papel de los hombres y los niños para el logro de la igualdad entre los géneros (División para el Adelanto de la Mujer de las Naciones Unidas (2003)) era ampliar las disposiciones relativas a las licencias de paternidad, impedir que las empresas exijan la realización de horas extras, crear una estructura jurídica para el trabajo a tiempo parcial permanente e incentivos para los hombres que se acojan a esta modalidad de trabajo. Asimismo se propuso crear guarderías diurnas en todas las empresas y programas educativos para impartir a los hombres aptitudes que les permitan asumir nuevos papeles en el hogar.

⁵⁶Oficina Internacional del Trabajo, 2007.

⁵⁷Morrell, 2001.

⁵⁸Willis, 1999.

⁵⁹Oficina Internacional del Trabajo, 2007.

Las mujeres con un trabajo remunerado generalmente asumen las principales responsabilidades en el hogar y siguen cargando con la mayor parte del trabajo doméstico: el cuidado de los hijos y de los miembros de la familia mayores, discapacitados o enfermos. En la mayoría de los casos los hombres no han aumentado proporcionalmente su participación en el trabajo doméstico.



Cuando la masculinidad se asocia con el trabajo remunerado y la feminidad con el cuidado de los hijos y las labores domésticas, el resultado puede ser la segregación de los hombres de la vida familiar.⁶⁰

Un reparto más equitativo de las responsabilidades domésticas resulta imprescindible para el logro de la igualdad entre los géneros.⁶¹

Es una idea generalmente reconocida que es necesario aumentar la participación de los hombres en las labores domésticas y las responsabilidades familiares mediante la adopción de políticas de apoyo a la familia y la conciliación del trabajo y la vida de familia destinadas tanto a los hombres como a las mujeres.⁶²

En otros casos se han adoptado regímenes de licencias en los que parte de la licencia está reservada al padre con el fin de estimular una participación mayor de los hombres en

⁶⁰Connell, 2003b.

⁶¹Naciones Unidas. División para el Adelanto de la Mujer. Nueva York, 2003

⁶²Ibidem.

la crianza de los hijos. El objetivo es eliminar los obstáculos institucionales y culturales que impiden que los hombres asuman su papel de padres.

En un reciente estudio sobre el efecto de estas políticas en los países nórdicos se llega a la conclusión de que han constituido un importante instrumento del sector público para promover la igualdad entre los géneros.⁶³

Eliminar las diferencias salariales entre mujeres y hombres es una cuestión de justicia, pero también tiene consecuencias más amplias, ya que influyen en la decisión familiar acerca de quién debe ocuparse del cuidado de los hijos. En las situaciones en que las mujeres ganan menos que los hombres resulta lógico, desde un punto de vista económico, que sea la madre, y no el padre, quien deje el empleo remunerado o busque un trabajo a tiempo parcial, para poder ocuparse de los hijos y realizar las tareas domésticas. La reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres eliminaría el obstáculo que impide a los hombres participar más estrechamente en el cuidado de los hijos.⁶⁴

En muchas sociedades existe una estrecha asociación entre el trabajo y la identidad de género del hombre. Los hombres suelen considerar sus éxitos en el mundo del trabajo remunerado como una demostración de su virilidad. Desde esta perspectiva, fracasar en un trabajo o tener un empleo que no vale la pena implica un "golpe a la autodefinición de masculinidad: la capacidad de mantener como dependientes a una mujer y a los hijos".⁶⁵

La asociación entre la identidad masculina y el empleo se ilustra claramente en la forma en que los hombres se enfrentan al desempleo. Si para los hombres su única fuente de significado e identidad es la participación activa

⁶³Holter, 2003.

⁶⁴Ibidem.

⁶⁵Willis, 1999.

en el trabajo, perderlo puede tener como resultado una crisis de identidad, con comportamientos autodestructivos o violentos asociados. El aumento de la mortalidad masculina en Rusia en los años noventa se ha relacionado con un importante incremento del consumo de alcohol y el masivo aumento del desempleo resultante de la transición a una economía de mercado.¹⁵²

Los resultados de algunas investigaciones sobre la sociedad sudafricana contemporánea ponen de relieve los problemas sociales que surgen cuando los hombres sin trabajo carecen de los medios necesarios para cumplir las expectativas sociales que implica ser el "responsable de mantener a la familia".⁶⁶

Por último es importante destacar, que el ámbito laboral es un lugar latente para la violencia en la vida de las mujeres. El acoso sexual en el lugar de trabajo sucede generalmente contra las mujeres, en particular las que ocupan puestos de menor nivel. Este tipo de violencia sigue sin ser denunciado y es ignorado por las estructuras del poder masculino que predominan en la mayoría de los entornos de trabajo. Por lo que también eliminar la violencia en el lugar de trabajo tiene que ser una prioridad en la actividad de toma de conciencia que se realiza con los hombres a favor de la igualdad entre los géneros.

⁶⁶Hunter, 2005.

9. OPINIÓN DE INVESTIGADORES

A. Análisis Jurídico de la Paternidad con Perspectiva de Género: Una visión desde la Masculinidad⁶⁷



A finales del siglo XIX, en Francia, Hubertine Auclert incluyó el término “feminismo” en su revista *La citoyenne*, para referirse al reconocimiento de los derechos de las mujeres. El movimiento fue encabezado por Simone de Beauvoir, quien a pesar de ser de nacionalidad francesa, logró difundir sus ideas feministas en el mundo anglosajón. En términos generales, su movimiento consistía en defender que las mujeres debían ser iguales que los hombres, pero para ello se necesitaría de un cambio de la sociedad completa.

En razón de lo anterior, es común considerar que el género es sinónimo, de feminidad, e inclusive el derecho se ha convertido en proteccionista de las mujeres como copartícipe de esta revolución histórica. Por ello, es importante considerar que el género per se es un concepto muy amplio, que no sólo abarca a la feminidad.

Resulta entonces indispensable analizar lo que es el género y su relación con el principio de equidad.

1. El principio de equidad de género

Marta Lamas establece que:

Equidad es una palabra que ingresó hace poco al vocabulario democrático, pero que tiene orígenes muy antiguos; proviene del latín “*aequus*”, que quiere decir igual, y su acepción está vinculada al ámbito de la justicia: equidad es la cualidad de los fallos, juicios o repartos en que a cada persona se le

⁶⁷<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/20/art/art2.pdf>

da según corresponda a sus méritos o deméritos. O sea, es la cualidad por la que ninguna de las partes es favorecida de manera injusta en perjuicio de otra.⁶⁸

Por su parte, el célebre jurista Couture da varias definiciones de equidad: la primera como sinónimo de “imparcialidad, ecuanimidad, espíritu de justicia”;⁶⁹ la segunda como orden supletorio, y la tercera por oposición a derecho estricto.

Es decir, un conjunto de valores al cual puede acudir el juez, en casos particulares que no tienen solución prevista en el texto legal, y en la tercera añade que la propia ley faculta a los jueces para apartarse prudentemente del derecho positivo que estimen injusto en el caso particular, en aras de la equidad.

En materia normativa, el artículo 6o. de la Ley del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal determina, en su fracción X, que la equidad de género es un concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, al control y a los beneficios de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Es por ello que creemos que existen suficientes elementos para considerar a la equidad de género como un principio, partiendo de la base constitucional del artículo 14 de la CPEUM, que refiere que “en los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho”.

Asimismo, la equidad de género es ya un principio jurídico contenido en diversos ordenamientos legales de carácter internacional, como los convenios y los tratados

⁶⁸Conmujer, 1999, cit. por Peña Molina, Blanca Olivia, ¿Igualdad o diferencia?, México, Plaza y Valdez, 2003, p. 82.

⁶⁹Couture, Eduardo J., Vocabulario jurídico, Buenos Aires, De salma, 1991, pp. 257 y 258

internacionales (como se ha mencionado con antelación en el contenido de la Colección Temática de la UIG)

La masculinidad como movimiento social vanguardista.

Contrario al movimiento feminista de las mujeres, el cual tiene como antecedente varias décadas, surgen en el mundo, diversos movimientos que pretenden luchar porque los hombres no sean discriminados y por que al igual que las mujeres, sus derechos sean respetados, exigiendo a las autoridades se cumpla en estricto sentido la equidad de género.

Manuel Ortega Hegg dice "la masculinidad puede entenderse como parte de la identidad de género y expresa la convicción que desarrollan los hombres de pertenecer al sexo masculino como diferente al sexo femenino. Es una construcción sociocultural, que ocurre en condiciones específicas de espacio y tiempo"⁷⁰

Así las cosas, aun cuando la masculinidad en el siglo XXI se estudia desde diversas perspectivas - todas interesantes en el campo jurídico - para efecto de esta investigación resulta ser más importante que cualquier otra la paternidad.

En definitiva, del rol que actualmente juegan los padres varones con sus hijos crea gran trascendencia en el derecho, pues contrario a lo que sucedía antes, ahora están directamente los padres interesados en convivir de manera cercana y efectiva con sus descendientes.

2. La Paternidad

En la actualidad, los hombres presencian un cambio social que les ha permitido mutar las relaciones emocionales que hasta hace tiempo tenían con sus progenitores. Este cambio se ha visto reflejado específicamente en la forma

⁷⁰Ortega Hegg, Manuel. Masculinidad y factores socioculturales asociados al comportamiento de los hombres, Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2005, p. 35.

de desarrollar la paternidad. En razón de lo anterior, es importante analizar este concepto desde tres perspectivas: la biológica, la sociológica y la jurídica.

a) *Biológica*. La sexualidad es un factor que ha tergiversado la diferencia entre hombres y mujeres. La sexualidad permite identificarnos biológicamente unos con otros debido a los aspectos físicos que nos diferencian, pero no a través de nuestras características psicoemocionales.

b) *Sociológica*. La identidad del hombre se ve representada a través de la paternidad. Los varones deben procrear no sólo para continuar con la estirpe, sino también para ser aceptados socialmente como hombres.

c) *Aspecto jurídico*. La paternidad es una construcción social determinada por el sistema normativo de género y las estructuras políticas y económicas que sirven de base a la familia.⁷¹

3. La paternidad en el derecho del trabajo

Las prestaciones laborales para las madres trabajadoras más importantes en México se reducen a la protección de la salud de la madre y su hijo durante la gestación; un periodo pre y posparto de doce semanas con goce de sueldo; el periodo pos parto sin goce de sueldo (desde las seis semanas después del parto hasta el cumplimiento del primer año de vida del infante), así como a la no discriminación por embarazo, la cual incluye la prohibición expresa de exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo. Estos derechos nacieron como resultado de la lucha feminista y debido a la incorporación de las mujeres al campo laboral.

⁷¹Paterna, Consuelo y Martínez, María del Carmen, Género y conciliación de la vida familiar y laboral: un análisis psicosocial, España, Universidad de Murcia, 2009, p. 167.

En la actualidad, en las sociedades desarrolladas estos derechos se ha expandido hacia el derecho que le asiste a los varones como resultado del ejercicio de su paternidad y en muchos casos se han transformado en derechos laborales para las familias y no ligados a las mujeres.

Las denominadas Licencias de Paternidad han sido incorporadas a la legislación laboral de diversos países, principalmente de Europa. En el libro "Gender Inequalities in southern Europe"⁷² se señala:

Respecto a las licencias de paternidad (solo para los padres y por lo general en torno al nacimiento de un niño), solamente España permite a los padres tomar dos días de licencia de paternidad pagados (cien por ciento de salario). Adicionalmente, las madres pueden optar por transferir hasta por cuatro semanas de licenciada de maternidad al padre. El permiso parental (tomado por cualquiera de las partes, normalmente mientras que los niños están en edad preescolar) es concedido por diversos periodos de tiempo durante el estado de gravidez, pero usualmente no pagado. Italia es la excepción, donde seis meses de licencia de paternidad puede ser tomada antes del primer año del niño y se paga el 30 por ciento del salario. Además, las madres pueden transferir parte del periodo total de sus licencias a los padres.

Resulta sumamente interesante que este derecho, concedido originalmente a las madres, se transformó en una prestación familiar, donde las madres pueden ceder parte de los derechos que históricamente ganaron para el cuidado de sus hijos y la incorporación del nuevo miembro a la familia, contribuyendo con ello a la transformación de prestaciones feministas a **prestaciones familiares**.

⁷²González, María José et al., "Introduction: interpreting the transformation of gender inequalities in southern Europe", en Jurado, Teresa et al. (coords.), Gender Inequalities in southern Europe, Londres, Routledge, 2000, p. 20.

4. La paternidad en el derecho de la seguridad social

Las licencias de paternidad como prestación laboral tienen una íntima relación con la seguridad social. Esto es así, porque el Estado se ve obligado también a contribuir - como lo hace en el caso de la maternidad - con prestaciones en favor de los varones que son padres.

Una de las muchas formas de expresión de las nuevas masculinidades lo es la paternidad responsable, que es el motivo fundamental por el cual muchos varones actualmente luchan en los juzgados familiares por el derecho que les asiste de formar parte del desarrollo físico-emocional de sus hijos y por el cambio en las normas de derecho laboral y de seguridad social.

Los ordenamientos jurídicos en materia de equidad de género hacen especial énfasis en la igualdad que debe imperar entre el hombre y la mujer; sin embargo, en su aplicación se considera que la mujer es única y exclusivamente quien puede estar sujeta a discriminación o transgresión de los derechos que les conceden tales ordenamientos jurídicos.

Para contribuir al cambio de la equidad de género y en el derecho del ejercicio de la paternidad se requieren los siguientes aspectos: reformas jurídicas en la propia Ley Federal de Trabajo y su armonización con las leyes de seguridad social, así como de los ordenamientos de tipo familiar; una educación en la perspectiva de género en la creación de las normas jurídicas; la construcción social desde el aprendizaje en las escuelas y universidades, y la conformación de una política social en pro de la equidad de género.⁷³

⁷³ANÁLISIS JURÍDICO DE LA PATERNIDAD CON PRESPECTIVA DE GÉNERO: UNA VISIÓN DESDE LA MASCULINIDAD, J. GARCÍA D., G. MENDIZABAL B., Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2015.

A manera de reflexión:

Mientras tanto, sociedades como las latinoamericanas cuestionan aún si un varón es capaz de cuidar a un recién nacido, aduciendo esta capacidad innata sólo a las mujeres mediante el instinto de la maternidad, olvidando que para ser padres se requiere más que el instinto materno (cuya existencia, por cierto, ha sido bien cuestionada, porque los instintos no son opcionales, sino que forman parte de todos los seres humanos, como el hambre, la supervivencia, etcétera, y no todas las mujeres quieren o pueden ser madres). Por el contrario, se trata de una construcción social del rol de género femenino que ha sido obstáculo para el desarrollo laboral de las mujeres, así como para la paternidad de los hombres.

En ese contexto, es necesario entender que la legislación que se ha creado con la finalidad de lograr la equidad de género constituye, por un lado, una respuesta a los legítimos reclamos de mujeres en contra de la opresión, discriminación y desigualdad de circunstancias, y por otro, existe la posibilidad - que se está concretizando en la implementación de esas normas jurídicas en pro de la equidad de género - de que se malinterpreten y se conviertan en normas para mujeres que caigan en el otro extremo y discriminen a los hombres. Los derechos de paternidad son una clara muestra de ello, que desde el enfoque jurídico social (laboral, de seguridad social y familiar) se aprecia cómo la tendencia en México sigue siendo a conceder derechos a mujeres y no ha transformarlos en derechos familiares o derechos equitativos entre ciudadanos, los cuales cuentan con el derecho a desarrollar su rol de progenitores dentro de un contexto social, independientemente de su calidad de hombre o mujer.

No olvidemos que a mayor desarrollo cultural de un país, mayor es el grado de equidad de género.

Para contribuir al cambio de la equidad de género y en el derecho del ejercicio de la paternidad se requieren los siguientes aspectos: reformas jurídicas en la propia Ley Federal de Trabajo y su armonización con las leyes de seguridad social, así como de los ordenamientos de tipo familiar; una educación en la perspectiva de género en la creación de las normas jurídicas; la construcción social desde el aprendizaje en las escuelas y universidades, y la conformación de política social en pro de la equidad de género.

ANEXO

Guía de paternidad activa para padres



 CULTURASALUD

BBVA
"Programa Niños Adelante"


Hacer de Cristo
solidaridad en acción

unicef 

GUÍA DE PATERNIDAD ACTIVA PARA PADRES

© Hogar de Cristo

© Fundación CulturaSalud

© Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF

Autores: Francisco Aguayo y Eduardo Kimelman

Con la colaboración de Francisca Morales, Julio Dantas y Candy Fabio, consultores de UNICEF

Agradecimientos a:

Claudia Fasani, asesora técnica nacional de educación inicial del Hogar de Cristo

Edición: Carolina Silva Gallinato EIRL

Diseño y diagramación: Carlos Bravo Maggi

ISBN: 978-92-806-4754-9

Registro de Propiedad Intelectual: 240.550

Primera edición: 5.000 ejemplares

Santiago de Chile

Abril de 2014

Impreso en Full Service S.A.

Esta publicación está disponible en www.hogardecristo.cl, www.eme.cl y www.unicef.cl

Guía de paternidad activa para padres

UNICEF – Hogar de Cristo – BBVA
“Programa Niños Adelante”

Papá, desde el Hogar de Cristo, Fundación CulturaSalud y UNICEF hemos preparado este material para ti. Se trata de una guía de apoyo para que ejerzas una paternidad activa, es decir, una paternidad más participativa, involucrada y corresponsable que te ayude en tu rol de papá y en la relación con tu hijo/a.

● ¿A quién está dirigida esta guía?

A todos los padres, sean biológicos, adoptivos, padrastros, padres sociales, y que vivan o no con sus hijos e hijas.

● Ser un padre activo y cuidar de tu hija/o es:

- Tener una relación afectuosa e incondicional con él o ella.
- Mantener una relación que vaya más allá de proveerle económicamente.
- Ser partícipe y actor del cuidado diario y la crianza de tu hijo/a con acciones como: cuidarle, alimentarle, hacerle dormir, vestirle, pasearle, enseñarle, etc.
- Promover un vínculo cariñoso, de apego mutuo, de cercanía afectiva con tu hijo/a.
- Compartir con la madre las tareas de cuidado de tu hijo/a y las tareas domésticas.
- Estar involucrado en todos los momentos del desarrollo de tu hijo o hija: embarazo, nacimiento, infancia temprana, niñez y adolescencia.
- Brindar una crianza respetuosa: cuidar, criar y educar con buen trato y mantener un clima de diálogo y respeto con la madre y la familia.
- Estimular el desarrollo de tu hijo/a: leyéndole cuentos, contándole historias, cantándole y/o poniéndole música, apoyándole en sus tareas escolares, jugando con él o ella.



El artículo 18 de la Convención sobre los Derechos del Niño establece que: “...ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño”.

● ¿Qué le aportas como papá a tu hijo/a?

Tu presencia activa como papá en el desarrollo de tu hija o hijo marca una diferencia.

Un padre presente, comprometido y afectivo influye positivamente en el desarrollo y bienestar de sus hijas e hijos en diversas áreas.

Quienes han contado con un papá presente y afectivo tienen:

- mejor autoestima
- más habilidades sociales
- mejor desempeño escolar
- más herramientas para enfrentar las dificultades que se les presentan en la vida
- mayor bienestar psicológico
- más probabilidad de ser un padre comprometido

● ¿Qué beneficios tiene una paternidad activa?

Cuando como papá estás involucrado activamente en el cuidado y desarrollo de tu hijo/a:



- él o ella se desarrolla más sano y mejor
- la madre tiene menos sobrecarga, ya que las tareas son compartidas
- tú te sientes más realizado con tu vida
- el vínculo con tu hijo/a será más sólido en el tiempo y de mejor calidad

● ¿Cuáles son los enemigos de la paternidad activa?

- el estrés (laboral, económico, etc.)
- ser un papá trabajólico
- los conflictos (constantes y/o alta tensión) con la madre de tu hija/o
- la violencia intrafamiliar (tanto entre la pareja como el maltrato infantil)
- algunos distractores que dificultan estar presentes en la paternidad, como la TV, el computador, el teléfono celular, etc.
- el machismo: creer que el cuidado de los hijos es tarea de las mujeres y que tu rol de papá es de "ayudante"
- creer que tu presencia como padre no es tan importante o que es reemplazable
- no estar atento a las necesidades de tu hija/o



● Ser padre en la infancia temprana (1 a 5 años)

Una paternidad activa durante los primeros años de vida de tu hijo/a significa:

- Construir un vínculo con él o ella con acciones y cuidados diarios, como estimularle, mudarle, bañarle, cambiarle su ropa, prepararle sus alimentos, alimentarle, hablarle, contarle cuentos, cantarle, calmarle su llanto, hacerle dormir, pasearle, jugar, etc.
- Poner especial atención a las necesidades que tu hijo/a va teniendo en cada etapa. Recuerda que se desarrolla rápidamente.
- Estar involucrado en la estimulación y educación de tu hijo/a.
- Compartir corresponsablemente con la madre las tareas de cuidado, las de crianza y las domésticas.

- Cuidar la salud de tu hijo/a cotidianamente y estar presente en instancias como controles de salud, vacunaciones y enfermedades.
- Criar manteniendo siempre un buen trato. Esto significa educar sin golpes, gritos ni amenazas. Recuerda que se puede ser firme y respetuoso al mismo tiempo.



● ¿Cómo puedes apoyar a tu hija/o en el jardín o sala cuna?

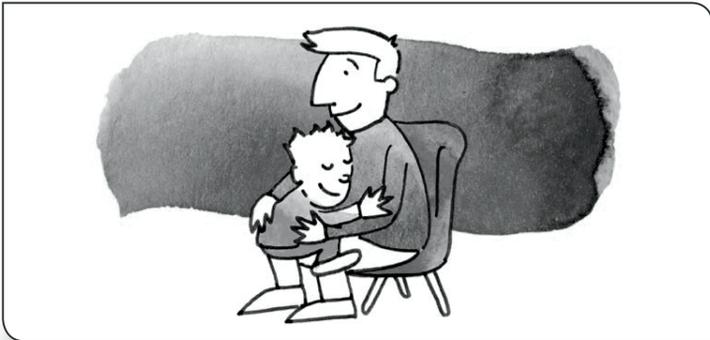
Recuerda que a tu hijo o hija le entrega seguridad y alegría verte vinculado a las actividades del jardín.

- Asiste a las reuniones de apoderados y entrevistas con las educadoras y técnicos de párvulo del jardín infantil.
- Participa en las instancias familiares del jardín infantil o sala cuna (eventos o fiestas).
- No te pierdas las ocasiones en que tu hijo o hija realice alguna muestra o presentación.
- Lleva y busca a tu hija/o al jardín infantil o sala cuna.
- Preguntas tus dudas a las educadoras y/o técnicos de párvulo.
- Mantente atento a las actividades que realiza tu hija/o en el jardín o sala cuna y refuézalas positivamente.
- Estimula a tu hijo/a a través del juego.
- Celebra sus logros.
- Pon atención a sus necesidades (qué cosas le gustan; qué no le gusta o le molesta; de qué manera se siente más motivada/o; distingue cuando siente cansancio, alegría, miedo, pena o rabia, etc.).
- Léele a tu hija/o y cuéntale historias (reales o ficticias).
- Conversa con la madre sobre los avances, logros y necesidades escolares en cada momento del desarrollo de tu hija/o.
- Conversa con otros papás o mamás sobre preocupaciones en la paternidad, cómo han resuelto dificultades, los estilos de crianza, etc.



Algunas acciones que como papá puedes realizar diariamente con tu hijo/a:

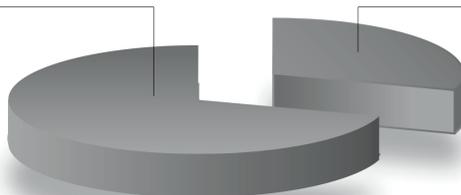
- Quiérela/a con amor incondicional.
- Mira y escucha con atención cuando tu hijo/a tiene algo que contarte o expresarte sin palabras.
- Tómallo/a en brazos cuando sienta pena, miedo o rabia.
- Comparte con él o ella juegos y diversiones.
- Sé firme y respetuoso para ponerle límites.
- Acompáñale a la hora de comer y acostarse. Aprovecha de conversar de las cosas que sucedieron durante el día.
- Celébrale sus actividades, logros y/o aprendizajes (aprender a agarrar un objeto, a caminar, a construir una torre, hacer un dibujo, avisar para ir al baño, vestirse solo, realizar una tarea del jardín, etc.).
- Comparte las labores domésticas e incorpora a tu hijo/a en tareas simples a modo de juego o aprendizaje.



¿Sabías que...

- Según la Encuesta del SERNAM de 2009 sobre el Uso de Tiempo en la Región Metropolitana, los hombres en promedio realizan un 29% del trabajo doméstico no remunerado mientras que las mujeres un 71%.
- En la Encuesta IMAGES del mismo año (referida a padres y madres que viven juntos), realizada en las tres ciudades más grandes de Chile, un 63,7% de los hombres y un 80% de las mujeres señalaron que el cuidado diario de los hijos/as lo realiza siempre o usualmente la madre.
- Recuerda que la paternidad se aprende con la práctica. Es natural tener algunos temores y preocupaciones y no saber a veces cómo ser padre. Confía en ti mismo y en las observaciones que haces de tu hija/o.
- Comparte con la madre los dilemas, dudas, dificultades y alegrías que vas teniendo en el ejercicio de tu paternidad. Pregunta a otras personas con más experiencia si tienes dudas y pon atención en construir tu propia relación con cada uno de tus hijos/as.
- Una presencia de calidad y de tiempo compartido con tu hija/o es clave en su desarrollo y es tan importante como el rol de la madre.
- Papá y mamá pueden tener estilos de crianza diferentes. Es importante que ambos se pongan de acuerdo en pautas de crianza comunes frente a sus hijos/as. La coordinación entre padre y madre (estén juntos o separados) es una tarea clave y una responsabilidad de ambos.

71% mujeres **TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO** **29%** hombres



● Encontrando un equilibrio entre paternidad y trabajo

En un estudio sobre paternidad realizado en el sistema de salud chileno se encontró que la principal barrera que mencionan los papás para participar más en su paternidad es el contexto laboral (jornada laboral extensa, falta de permisos, etc.) (CulturaSalud – MINSAL, 2012). Para superar este tipo de dificultades:

Cuida que las tensiones del trabajo y la carga laboral no afecten tu paternidad.

- Pide permiso en tu trabajo para asistir a las actividades relacionadas con la educación de tu hija/o (reunión de apoderados, entrevistas con las/os educadoras/es, graduaciones, etc.) y a instancias relacionadas con su salud (controles de salud, vacunas, cuidado en caso de enfermedad, etc.).
- Si necesitas justificativo en tu trabajo pide a la educadora y/o personal de salud una citación y/o certificado de asistencia con fecha y hora de la actividad.
- Si por razones laborales no puedes acudir a las instancias educativas y de salud de tu hijo/a procura estar informado de sus avances, de lo tratado en esas actividades e involucrado en todo lo que puedes hacer en casa.
- Si trabajas a jornada completa procura que el tiempo de cuidado que pasas con tu hija/o sea de calidad (ten contacto físico y con la mirada, evita distracciones como la TV o el teléfono, comparte momentos exclusivos, mantén un buen trato, pon atención a sus necesidades, muestra interés por sus gustos y preferencias, etc.).



Algunos recursos de apoyo a la paternidad:

Puedes encontrar información en temas de crianza en el portal web de Chile Crece Contigo www.crececontigo.cl Consulta allí textos de apoyo a la paternidad como “Acompañándote a Descubrir” y “Descubriendo Juntos”, además de otros materiales disponibles.

En la Red Chile Crece Contigo puedes encontrar la oferta disponible de talleres de apoyo a la crianza o talleres “Nadie es Perfecto”.

Si necesitas orientación de especialistas, puedes llamar gratuitamente a los teléfonos de Fonoinfancia (800 200 818) y Salud Responde (600 360 7777).

Siempre es un recurso y apoyo valioso conversar con otros padres acerca de temas de paternidad que quieras compartir y/o preguntar.

● Ser padre adolescente

Como padre adolescente entras en una experiencia en la cual se aceleran algunas etapas de tu desarrollo.

Tu experiencia como papá adolescente va a estar influida por tu actitud y compromiso hacia la paternidad. También por los apoyos con que cuentas; busca a familiares, amigos, profesores y personal de salud que estén dispuestos y disponibles para ello.

Es vital que estés presente en la vida cotidiana de tu hija/o aunque no vivas con la madre.

En Chile cada año nacen cerca de 30.000 niños o niñas de una madre adolescente.

Como padre adolescente tienes derecho a ejercer tu paternidad, a participar y tomar decisiones respecto al cuidado y crianza de tu hijo/a, a contar con apoyos y a terminar tus estudios.

Tan importante como el desarrollo de tu hijo/a es tu propio desarrollo como joven, así como el de la madre.

Busca un equilibrio entre el estudio, el trabajo y la vida afectiva con las tareas de cuidado de tu hijo/a.



● Ser padre cuando no se es pareja de la madre

Aunque no vivas con tu hijo/a, igualmente puedes ser un padre activo y eso impactará positivamente en su desarrollo.

Actualmente la separación de parejas que han tenido hijos/as es una realidad frecuente, al igual que la formación de nuevas parejas y familias. Si no vives con la madre de tu hijo/a, la coordinación con ella para organizar el cuidado del hijo/a es fundamental.

Si no vives con tu hijo/a procura que el tiempo de cuidado que pases con él/ella sea de calidad y preocúpate también de tener tiempos exclusivos para dedicarle.

Tan importante como entregarle cuidados es proveer económicamente las necesidades de tu hijo/a.

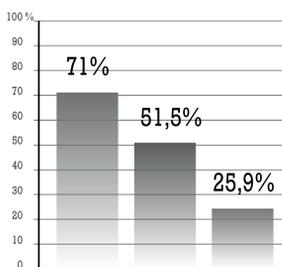
Acuerda con la madre un sistema de cuidados: ello puede ir desde la tuición compartida al llamado régimen de visitas. Desde junio de 2013 existe una nueva ley para regular la custodia de los hijos en caso de separación, puedes consultarla en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1052090>



● Buen trato en la paternidad

El maltrato infantil es un tema prevalente en Chile. De acuerdo al Cuarto estudio de maltrato infantil de UNICEF:

- El 71% de los niños y niñas ha recibido alguna vez violencia de parte de su madre y/o padre.
- Un 51,5% ha sufrido alguna vez violencia física de parte de su madre o padre.
- El 25,9% de los niños y niñas ha sufrido alguna vez violencia grave de parte de su madre o padre.



La mayor parte del maltrato infantil es ejercida por sus cuidadores principales.

El buen trato o la crianza respetuosa es una condición clave para el desarrollo de los niños y las niñas.

Cuida tu salud mental, la carga de trabajo y de estrés y ten conductas de autocuidado como las que se mencionan en el recuadro “Cuidando mi salud como padre”.

Cuida la relación con la madre de tu hija/o y resuelvan los conflictos pacíficamente.

Recuerda que recurrir a castigos físicos u otras formas de violencia jamás se justifica como método de enseñanza. Algunas formas de violencia física son: cachetadas, golpes, patadas, combos, coscorriones, tirar el pelo o las patillas, etc.; algunas formas de violencia

psicológica son: insultos, garabatos, descalificaciones, humillaciones, amenazas, comparaciones que menoscaban, encierros, etc.

Evita cualquier situación de violencia con la madre u otros familiares del hogar. Son formas de violencia intrafamiliar: violencia física, violencia psicológica y verbal, violencia sexual, etc.

Pide ayuda a tu red familiar, de amigos o a algún especialista en el centro de salud cuando te sientas sobrepasado o en riesgo de practicar malos tratos.



● Ser padre es más que proveer



La mayoría de los hombres siente todavía que su función primordial en la familia es proveer económicamente.

Si bien tu aporte económico es muy importante para el desarrollo de tu hijo/a, especialmente si no vives con él o ella, ser papá es mucho más que proveer económicamente, implica también entregar afecto, cuidados y criar activamente a tus hijos/as.

● Cuida la relación con la madre de tu hijo/a

Una buena relación con la madre de tu hijo/a es un pilar de la paternidad. Cuida esa relación, vivas o no vivas con la madre de tu hijo/a, seas o no su pareja.

Es positivo que las parejas y ex parejas aprendan a negociar las decisiones y acuerdos de crianza de sus hijos/as.

Coordínate con la madre para que tu hijo/a tenga las mejores condiciones para su desarrollo; acuerda y distribuye con ella horarios y tareas de cuidado. No se desautoricen ni descalifiquen mutuamente frente a los hijos.

Se ha observado que en aquellas parejas que tienen menos conflictos hay una mayor participación del padre, mientras que en parejas con más conflictos tiende a darse una paternidad menos implicada.



¿Qué puedes hacer en caso de conflictos con la madre?

Discutir o negociar con la madre de tu hijo/a no es lo mismo que agredirse o llegar a la violencia.

En caso de que tengas diferencias, discusiones o peleas con la madre de tu hijo/a, es importante que ambos lo enfrenten sin producirle conflictos o daños al niño o niña.

La exposición de los hijos/as al alto conflicto o violencia entre los padres –vivan juntos o separados– tiene un impacto negativo en su vida.

Si hubiera mucha tensión en la relación entre padre y madre procuren buscar estrategias para bajar esa tirantez y para resolver pacíficamente los conflictos.

Si discutes fuertemente con la madre, preocúpate de no hacerlo frente a tu hija/o.

Nunca se agredan con la madre de tu hijo/a. Si la tensión sube mucho y se ponen en riesgo de agresión o violencia (física, psicológica, verbal u otra) es mejor retirarse de la escena y conversar en otro momento.

Los hijos no deben ser puestos “al medio” de los conflictos o tensiones entre los padres y tampoco se les debe hacer tomar partido por uno u otro.

Si tu hijo/a ha sido testigo de una pelea fuerte entre padre y madre o de violencia, se le debe explicar lo que ha sucedido, contenerlo emocionalmente, monitorear si queda afectado por varios días y evaluar una eventual consulta con un especialista en salud mental de niñas/os.

Parejas o padres con alto nivel de conflicto requieren a veces buscar apoyo para mediar y resolver sus problemas, evitando que las tensiones o quiebres de pareja afecten la relación de ellos con los hijos/as y su cuidado. En ese caso es recomendable buscar apoyo con familiares o amigos o con especialistas en salud mental del centro de salud.

En el caso de una separación, es un desafío tener una buena relación con la madre de tu hijo/a, sin alto conflicto, sin agresiones, sin poner a los hijos en contra del otro, y negociando temas fundamentales, tales como la provisión económica, la tuición o custodia, la crianza, etc.

● Cuidando mi salud como padre

Para ejercer tu paternidad es importante también que te preocupes de tu salud. Para ello:

- Cuida tu calidad de vida y la calidad de vida familiar.
- Cuida tus espacios de diversión personal y los que compartes con tu hijo/a.
- Haz actividad física.
- Ten una alimentación saludable.
- Cuida tu descanso y sueño.
- No seas trabajólico.
- Dedicar a tu hijo/a un tiempo de calidad.
- Conversa de tus problemas y preocupaciones (con tu pareja, familiares, amigos, etc.).
- Pide ayuda cuando te sientas en crisis o sobrepasado por alguna situación de estrés.
- Bebe con moderación. No conduzcas cuando bebas.
- Evita el tabaco, ya que afecta la salud en el largo plazo.
- Acude a tu consultorio y hazte el Examen de Medicina Preventiva, que es una garantía GES, gratuita; en este control se realizarán los exámenes que correspondan a tu edad y factores de riesgo.



BIBLIOGRAFÍA

- Barker, G. (2006). Engaging boys and men to empower girls: Reflections from practice and evidence of impact. Documento elaborado para la Reunión del Grupo de Expertos sobre la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra las niñas. Florencia (Italia), 25 a 28 de septiembre de 2006. Naciones Unidas, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.
- De Keijzer, B. (1998). "Paternidad y transición de género: Familias y relaciones de género en transformación". En Schmukler, B. (ed.). Cambios trascendentales en América Latina y el Caribe (Transcendental changes in Latin America and the Caribbean). Ciudad de México: EDAMEX, Consejo de Población.
- FathersDirect National Information Centre on Fatherhood (2006) "The paternal revolution goes global: Facts, fictions+ future". FatherWork Magazine (Fatherhood Institute, Reino Unido), vol. 3, No. 2.
- Foumbi, J. y R. Lovich (1997). Role of men in the lives of children: A study of how improving knowledge about men in families helps strengthen programming for children and women. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Nueva York.
- Greene, M. y A. Biddlecom (2000). "Absent and problematic men: Demographic accounts of male reproductive roles". Population and Development Review (Consejo de Población, Nueva York), vol. 26, No. 1.
- Henwood, K. y J. Procter (2003). "The 'good father': Reading men's accounts of paternal involvement during the transition to first-time fatherhood." British Journal of Social Psychology (The British Psychological Society, Leicester: Reino Unido), vol. 42.
- Holter, O. G. (2003). Can men do it? Men and gender equality—The Nordic experience. Consejo Nórdico de Ministros, Copenhague, Dinamarca.
- Hunter, M. (2005). "Cultural politics and masculinities: Multiple partners in historical perspective in KwaZulu-Natal". En Reid, G., y L. Walker (eds.). Men behaving differently: South African men since 1994. Double Storey Books, Ciudad del Cabo, Sudáfrica.
- Interagency Gender Working Group (2004). Reaching men to improve reproductive health for all. Washington, D.C.: USAID.
- Lyra, J. (2004). The role of men and boys in achieving gender equality. Documento presentado en la Reunión del Grupo de Expertos sobre el papel de los hombres y los niños para lograr la igualdad de género, organizada por la División para el Adelanto de la Mujer del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Brasilia (Brasil), 21 a 24 de octubre de 2003. Consultado en <http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/men-boys2003/documents.html>.

Morrell, R., ed. (2001). *Changing men in Southern Africa*. University of Natal Press. Pietermaritzburg.

National Child Welfare Resource Center for Family-Centered Practice (2002). "Father involvement in child welfare: Estrangement and reconciliation". *Best Practice*. Next Practice. Washington, D.C.

Plantin, L., Mansson, S. y J. Kearney (2003). "Talking and doing fatherhood. On fatherhood and masculinity in Sweden and Britain".

Fathering (febrero) (Men's Studies Press, Harriman, TN).

Rogers, S. (2004). "What men think about gender equality: Lessons from Oxfam GB staff in Delhi and Dhaka". En Ruxton (ed.). *Gender equality and men: Learning from practice*. Oxfam Publishing, Oxford.

Willis, E. (1999). "How now, Iron Johns?". *The Nation*. New York, 25 de noviembre. Consultado en <http://www.thenation.com/doc/19991213/willis>.



**Colección Temática de la Unidad de Igualdad de
Género del Poder Judicial del Estado de Tamaulipas.**

Vol. 2.

Licencias de Paternidad.

Se terminó de imprimir el 15 de mayo de 2015
en Ciudad Victoria, Tamaulipas, con tiraje de 500
ejemplares mas sobrantes para reposición.

