

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Meta 1652: Realizar una investigación cuali-cuantitativa sobre permisos de paternidad a cinco instancias de la CDMX que han otorgado el mayor número de permisos para visibilizar el empleo de éste derecho laboral y la corresponsabilidad del trabajo de cuidado.

Documento con los resultados de la Investigación cuali-cuantitativa sobre permisos de paternidad en la Administración Pública de la Ciudad de México con propuestas de mejora que contribuyan a una cultura de cuidado igualitario en el ámbito familiar y laboral.

DICIEMBRE 2016

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Contenido

Presentación	1
Introducción.....	2
Objetivos	5
Marco Conceptual	6
Marco jurídico.....	12
Metodología.....	24
Intervención institucional.....	32
Población	32
Recolección de datos cuantitativos	33
Recolección de datos cualitativos	34
Análisis y sistematización de la información	35
Resultados	39
Conclusiones.....	68
Recomendaciones.....	74
Bibliografía	80

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Presentación

El presente documento es generado en el marco del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG), cuyo antecedente se encuentra en la publicación del Acuerdo por el cual se establecen los lineamientos del Permiso de Paternidad y Maternidad responsable (GODF, 2013), así como los acuerdos tomados por la Comisión de Economía del Cuidado e Igualdad Laboral (CECILA) presidida por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal, quienes consintieron para que Inmujeres DF elaborara una propuesta que explore las experiencias de hombres que hayan gozado permisos de paternidad.

El propósito de éste documento es contribuir al conocimiento de las prácticas orientadas a promover una mayor conciencia sobre la corresponsabilidad en los cuidados desde la gestión pública, por medio de la elaboración de análisis y propuestas asequibles para la institucionalización de la perspectiva de género en las acciones de gobierno y la Administración Pública, como lo establece el Plan Nacional de Desarrollo (2013- 2018) “garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres”.

A continuación, se presenta el informe de resultados de la investigación cuali-cuantitativa sobre permisos de paternidad a cinco instancias de la CDMX que han otorgado el mayor número de permisos para visibilizar el empleo de este derecho laboral y la corresponsabilidad del trabajo de cuidado.

Sin más, esperamos que los resultados presentados en este documento den cuenta del estado del permiso de paternidad y la corresponsabilidad, abonando a la

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

creación de acciones institucionales encaminadas a la disminución de las desigualdades de género.

Introducción

El trabajo de cuidados es imprescindible para la sostenibilidad de la vida, al mismo tiempo muestra como estas actividades pueden llegar a constituir una brecha de género en la medida que las mujeres siguen asumiendo la mayor carga de los trabajos de cuidados no remunerados. En este sentido es importante mencionar que una de las medidas para solventar dicha situación es contar con la participación efectiva de diversos sectores de la sociedad, entre los que se encuentran: el Estado, la comunidad, el mercado y el hogar.

La paternidad es un elemento clave dentro de las estrategias para hacer frente a la crisis de cuidados, ya que en este se entrecruzan aspectos como el ejercicio de la sexualidad, el cuidado de la salud, la división sexual del trabajo, las relaciones entre mujeres y hombres, así como con las y los hijos, y también con otros hombres.

Por lo anterior es necesario preguntarse ¿Cuál es la importancia y la relación del permiso de paternidad con la corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral? La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que los permisos de paternidad son una medida que permite conciliar la vida familiar y laboral, ya que los hombres que hacen uso de las licencias, en especial las que duran dos semanas o más, inmediatamente después del parto, tienen mayores niveles de involucramiento paterno.

En la Ciudad de México, la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal señala que los hombres tienen derecho a un permiso de

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

paternidad de quince días naturales. Sin embargo, en la investigación realizada por el IMUJERES de la Ciudad de México, “Paternidad en condiciones equitativas en el ámbito laboral” (2015), se encontró que prevalecen ciertas contradicciones, retos y obstáculos para lograr la corresponsabilidad y la conciliación. Es por ello que debemos profundizar en conocer cómo se representa y lleva a cabo el ejercicio de la paternidad, describir y analizar los elementos, ya sean sociales o institucionales, que fomentan o limitan la participación de los hombres en el trabajo de cuidados con los recién nacidos.

Es entonces intención de este documento, abonar en el estudio, uso y fomento de políticas de corresponsabilidad, con especial énfasis, en conocer la participación de los hombres en el cuidado y cómo fomentarla. Es así que durante el 2016 se realizó la investigación cuali-cuantitativa sobre permisos de paternidad a cinco instancias de la CDMX que han otorgado el mayor número de permisos para visibilizar el ejercicio de este derecho laboral y la corresponsabilidad del trabajo de cuidado y lo que ahora tienen en sus manos es el resultado y sistematización de esta investigación. Las cinco instancias del Gobierno de la Ciudad de México en las cuales se aplicaron los instrumentos para la recolección de información son: Procuraduría General de Justicia, Consejería Jurídica y de Servicios Legales, Sistema Penitenciario, Instituto de Verificación de la Ciudad de México, la Secretaría de Salud y la Policía Bancaria e Industrial.

El presente documento se encuentra integrado de la siguiente manera: el **Marco conceptual** presenta las categorías, conceptos y elementos analíticos desde la perspectiva de género utilizados para la investigación, así como el marco jurídico sobre el cual se establecen los acuerdos y acciones relativos al permiso de

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”

paternidad; en la sección de **Metodología** se detallan la secuencia de métodos, procedimientos, actividades e instrumentos utilizados; los **Resultados** se presentan de acuerdo al marco conceptual y metodológico, de manera que se pueda realizar lectura a modo de diálogo con las necesidades institucionales para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género; las **Conclusiones** dan cuenta de aspectos específicos sobre las principales expresiones de desigualdad, discriminación y relaciones desiguales entre mujeres y hombres, así como las buenas prácticas encontradas para fomentar el uso del permiso de paternidad y cultura de corresponsabilidad en los cuidados; y al final del documento se encuentran algunas **Recomendaciones** de política pública dirigidas a la Administración Pública local, para la construcción de ideas y proyectos que logren fortalecer el uso de este derecho, disminuir las brechas de género y contribuir al desarrollo profesional y personal de hombres y mujeres en condiciones de igualdad.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Objetivos

Los objetivos de la investigación son los siguientes:

General

Realizar una investigación cuali-cuantitativa sobre permisos de paternidad que permita visibilizar de qué manera se está empleando ese derecho laboral, identificar obstáculos y las prácticas adecuadas para proponer acciones de mejora.

Específicos

- Identificar las condiciones organizacionales que favorecen o restringen la solicitud del permiso de paternidad.
- Identificar las motivaciones que impulsan a los solicitantes de la medida para pedir licencia de paternidad.
- Definir el concepto que los participantes tienen de la función de ser padre en las familias y que papel pueden desempeñar en el cuidado de crianza de sus hijas/os.
- Identificar los aspectos que tienen que fortalecer o modificar, para optimizar y dar cumplimiento a la política pública de permiso y paternidad.
- Incorporar una propuesta de mejora en el ejercicio del permiso de paternidad de los servidores públicos.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”

Marco Conceptual

La paternidad desde el análisis de género

La perspectiva de género como herramienta de análisis permite visibilizar y cuestionar las relaciones de poder entre mujeres y hombres, así como los procesos culturales de socialización que internalizan y refuerzan los mecanismos de subordinación de las mujeres. La perspectiva de género no sólo analiza la relación de subordinación entre las mujeres y los hombres sino también las relaciones entre mujeres y la funcionalidad de sus prácticas con el sistema patriarcal (Alda Facio, Feminismo, género y patriarcado. s/f).

Desde el análisis de género, la paternidad se vincula con la masculinidad, pero no se reduce a la relación filial y reproductiva, sino se trata de un concepto histórico vinculado con las normas e instituciones, y con las representaciones simbólicas, todas relacionadas con el género. Una de las vertientes de los estudios de género ha desarrollado el análisis y la reflexión sobre las distintas formas de masculinidad reflejadas en las relaciones de dominio y subordinación.

Las formas de masculinidad se vinculan con los patrones culturales que definen los modos de ser de los hombres, en oposición a la feminidad y los atributos sociales que se le han asignado para diferenciarlo de la feminidad; entre ellos, la agresividad, la capacidad de arriesgarse, la racionalidad, la independencia, etc. En contraste, se identifica a la feminidad en términos de pasividad, emotividad, dependencia, entre otros.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

El sistema cultural tradicional atribuyó roles diferentes vinculados a las características biológicas de mujeres y hombres; en el caso de las mujeres, las tareas domésticas, consideradas como una extensión de su condición de madres; en los hombres, el rol de autoridad y proveedores del hogar y la familia. Esto implicó la exclusión de las mujeres de la esfera pública, además de resultar una limitante en la participación de los hombres en la esfera privada, no solo en los aspectos prácticos, sino también afectivos y por tanto, ajenos al tema de los cuidados.

En el imaginario social la mujer *per se* es cuidadora, por lo tanto, no es una elección, sino se considera algo innato, incluso en la literatura cuando se habla del *maternalismo* se hace referencia al cuidado o la preocupación por las y los otros no en términos de vínculo familiar.

En relación a las diferencias en los cuidados entre madres y padres, los participantes opinaron:

“La diferencia es que las mujeres son más emotivas y a nosotros (hombres) nos toca ese papel de poner límites”.

“Es que instinto materno es nato, por el simple hecho de estar embarazadas ya se sienten madres y nosotros tenemos que aprender a ser padres”.¹

Los estudios de género han permitido desmitificar las explicaciones esencialistas y binarias en relación a lo que son “empíricamente” los hombres y las mujeres, ya que los roles han cambiado y actualmente se reconocen más de dos sexos biológicos, no obstante, en el ámbito de la cultura y lo simbólico prevalecen en la vida cotidiana los estereotipos de lo masculino y lo femenino como normas sociales.

¹ Participantes en el Grupo focal del Sistema Penitenciario, oficinas. Oct. 2016.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

La masculinidad se define como un lugar en las relaciones de género, en las prácticas a través de las cuales los hombres y las mujeres ocupan ese espacio en el género, en los efectos de dichas prácticas, en la experiencia corporal, la personalidad y la cultura. (Connell, 2003; 109). Las condiciones estructurales y culturales han obligado a los hombres a tomar conciencia sobre las ventajas del ejercicio de la paternidad responsable y placentera, no obstante aún son pocos los hombres que se han incorporado a las tareas domésticas, y del cuidado, como una forma de masculinidad no opresiva.

La perspectiva de género ayuda a explicar las formas de ser mujer-madre; hombre-padre, determinadas por las transformaciones de las estructuras económicas, sociales, culturales simbólicas e institucionales. Entre los cambios significativos de las últimas décadas podemos mencionar la incorporación generalizada de las mujeres al mercado de trabajo como estrategia generadora de ingresos para el sustento familiar. Esto significa que las mujeres compiten por los espacios laborales en condiciones desventajosas, ya que son ellas las principales responsables del cuidado familiar, lo que supone una doble jornada de trabajo, con consecuencias en el deterioro de su calidad de vida.

Los datos muestran que se mantienen las brechas salariales entre mujeres y hombres, de acuerdo con la CEPAL el salario de las mujeres representa solo el 84% por ciento de lo que ganan los hombres por el mismo trabajo.² Por su parte, la ciudad de México tiene el mayor porcentaje de hogares encabezados por una mujer,

² CEPAL, 2016. Observatorio de Igualdad de Género de ALC. <http://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/asuntos-de-genero>.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

con 31.4%, comparado con la proporción nacional que es de 26.3%,³ paralelamente se extiende el reconocimiento de las diversas formas de familia incluyendo parejas entre personas del mismo sexo con hijos/hijas.

Hasta el momento existen dos mecanismos de redistribución de trabajo, en los cuales las políticas públicas pueden incidir: la redistribución dentro del hogar, es decir, la repartición de tareas entre varones y mujeres, con el propósito de lograr el aumento de los quehaceres domésticos y de cuidado por parte de los varones, y la participación de las instituciones públicas y privadas en la *organización social del cuidado* con servicios para cubrir parte del trabajo del que las familias, y por lo tanto, las mujeres son las principales responsables.

El concepto de organización social del cuidado es una propuesta derivada de los estudios de la economía del cuidado, que confronta de forma directa la división sexual del trabajo. El objetivo es poner en el centro del análisis el impacto que tiene para las familias y principalmente para las mujeres, la actual división sexual del trabajo, y por otro lado, el impacto que tiene en la vida de las personas la ausencia de políticas públicas integrales que atiendan el cuidado de los distintos grupos de población y en todas la etapas de la vida.

“Cuidar” implica la atención y satisfacción de aquellas necesidades físicas, biológicas, afectivas y emocionales que tienen las personas. Si bien todas las personas necesitan de cuidados, aquellas que son dependientes, ya sea por encontrarse en los extremos de la vida (niñez, ancianidad) o por otras razones

³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Censo de Población y Vivienda 2010, disponible en <<http://bit.ly/1qT1omH>>, y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Indicadores de género (a partir del trimestre iv-2014)”, disponible en <http://bit.ly/1bkersO>.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

(enfermedades, discapacidad) requieren de una mayor cantidad de cuidados y/o de cuidados especiales. (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género s/f)

Tanto los varones como las mujeres son capaces de cuidar. En algunos casos, como el cuidado de los hijos e hijas o de las/los adultos mayores, ambos sexos tienen idéntica obligación legal de asumir el cuidado. Sin embargo, pese a los avances jurídicos encaminados a lograr una sociedad más equitativa e igualitaria, y a los cambios culturales en la sociedad con el ingreso masivo de mujeres al mercado laboral, en el ámbito privado/ doméstico no se han producido grandes avances en la incorporación de los varones a las tareas domésticas y de cuidado.

Desde esta perspectiva, la paternidad adquiere un sentido de responsabilidad en los cuidados (propios y de los demás), que va más allá de la relación biológica de una persona de sexo masculino con su descendencia directa, por adopción (relación que une a padre e hijos/hijas por elección), o bien, la paternidad como forma jurídica de filiación entre las/los descendientes con sus progenitores.

En nuestro país, se han dado muestras de algunos cambios en la construcción de las identidades masculinas y la paternidad, los análisis de Olga L. Rojas (2012). Uno de los cambios señalados en el ejercicio de la paternidad es el proceso de decisión compartido con la pareja respecto al número de hijas e hijos que se desean tener, al grado de involucramiento y tiempo invertido en los trabajos de cuidados, al mismo tiempo que se construyen relaciones más afectuosas con las hijas e hijos. Dicha tendencia se presenta principalmente en parejas jóvenes con niveles de ingresos medios, en ámbitos urbanos y con alto nivel de educación formal.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Los resultados obtenidos de las intervenciones con servidoras y servidores públicos de las instancias seleccionadas del Gobierno de la Ciudad de México para el estudio, permiten afirmar que al menos en el discurso, el concepto de paternidad está cambiando, así como la percepción de las personas entrevistadas, ya que en las entrevistas se mencionó en forma reiterada conceptos como: responsabilidad, compromiso, protección, educación, pero también miedo; pocos hicieron referencia a la decisión conjunta de la pareja sobre la paternidad.

“el miedo nunca desaparece, siempre vamos a tener miedo, van cambiando las circunstancias por las que tenemos temores.”⁴

No obstante, las opiniones sobre la paternidad están centradas en la relación filial sexual y reproductiva, a diferencia de la maternidad (real o simbólica), que se percibe como una obligación hacia los cuidados familiares, más allá, incluso de la condición de ser madre y aunque se realice trabajo fuera de la casa.

“Nos vemos chistosos al intentar cosas que para algunas mujeres son muy sencillas, por ejemplo cargar a un bebé. Pareciera que a ellas hasta les dan un curso de chicas, con las muñecas y nosotros, “ahí están los bebés, ahora cárguelos”, también a mí me paso que era mi esposa (con) cesárea y tienes un brazo para cargarlos y otro para ayudarlas.”⁵

Algunas de las ideas de cuidado que se expresaron en los grupos focales y entrevistas se relacionan con “ayudar, proteger, salvaguardar, dar seguridad y apoyo”, siempre con una concepción de alguien, generalmente hombres, que brinda

⁴ Participante en el Grupo focal del Sistema Penitenciario, oficinas. Oct. 2016.

⁵ Ibídem

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

esta protección a los hijos/hijas o pareja mujer que “necesita” la protección, idea en la que subyace una relación de poder y subordinación.

Con la mirada de género, podemos afirmar que, pese a las opiniones sobre un mayor compromiso de los hombres en las tareas domésticas, principalmente jóvenes, prevalece la percepción tradicional de la paternidad, orientada exclusivamente a la relación filial sexual con fines reproductivos, esto se refleja en la práctica del permiso de paternidad, exclusivamente como una acción para atender el nacimiento o adopción de un hijo/hija, pero no para resolver las múltiples necesidades de cuidados de otras personas dependientes, lo que si ocurre con las mujeres.

Marco jurídico

El permiso de paternidad y los cuidados en el ámbito de América Latina y el Caribe

La paternidad y el permiso para ejercerla forman parte de los derechos laborales de los trabajadores, no obstante este derecho no se reduce al aspecto laboral, su garantía, aplicación y ejercicio, se enmarcan en el cuidado como un derecho humano y sus repercusiones en la organización social de los cuidados.

En la última década el tema del cuidado se ha puesto en el centro de las preocupaciones de los países en Europa y América Latina, nuevamente han sido las mujeres organizadas, académicas e investigadoras feministas quienes han puesto el acento en la problemática de las diferencias en las cargas de tiempo de trabajo en mujeres y hombres, a través de la economía del cuidado, pero también

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

en la ausencia de servicios públicos relacionados con el cuidado de niños, niñas, y en general personas dependientes (enfermas, con discapacidad o ancianos/as).

El concepto de la economía del cuidado se refiere al valor económico que tiene el trabajo de cuidados materiales de las personas para la existencia y la reproducción de la vida, pero también de las relaciones, los afectos.

Esta preocupación, que tiene en su eje las desigualdades de género, ha generado diversos estudios y propuestas que establecen acciones para que los Estados desarrollen políticas de corresponsabilidad, reconociendo la importancia y el valor económico del trabajo doméstico y de cuidados para la reproducción humana.

Un antecedente se encuentra en el Artículo 11 de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1981) donde se insta a los Estados a que adopten medidas para asegurar las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentra: “permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública”.

Otros instrumentos que han emitido recomendaciones similares han sido la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), la cual tiene en sus objetivos estratégicos la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres respecto al trabajo y la familia. Por lo que señala la necesidad de que las leyes promuevan las oportunidades adecuadas entre mujeres y hombres para que obtengan las licencias y prestaciones de maternidad o paternidad.

En América latina y el Caribe el tema de las políticas de cuidado ha sido parte de la agenda de discusión en las Conferencias regionales sobre la Mujer de América

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Latina y el Caribe, organizada por la División de Asuntos de Género de la CEPAL. Durante los últimos consensos regionales (Consenso de Quito, 2007; Brasilia, 2010; Santo Domingo, 2013 y recientemente la Estrategia de Montevideo, 2016)

En la Décima Conferencia Regional (2007), se señaló la importancia de adoptar diversas medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral, aplicadas por igual a hombre y mujeres, instando a los Estados a formular y aplicar políticas que fomenten la responsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar.

En 2010, en el Consenso de Brasilia se propusieron medidas para promover la autonomía económica de las mujeres y la igualdad de género en la esfera laboral, entre dichas medidas se encuentra la corresponsabilidad de los cuidados entre mujeres y hombres, por lo cual se deben de establecer o ampliar las licencias parentales y otros permisos relacionados con el cuidado de las hijas e hijos.

Entre los acuerdos adoptados en estas Conferencias regionales sobre la Mujer pueden destacarse aquellos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres, en particular, los acuerdos 54: “Reconocer el valor del trabajo doméstico no remunerado y adoptar las medidas y políticas públicas necesarias, incluidas las de carácter legislativo, que reconozcan el valor social y económico del trabajo doméstico”; y 57 “Reconocer el cuidado como un derecho de las personas y, por lo tanto, como una responsabilidad que debe ser compartida por hombres y mujeres de todos los sectores de la sociedad, las familias, las empresas privadas y el Estado, adoptando medidas, políticas y programas de cuidado y de promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida familiar, laboral y social que liberen tiempo para que las mujeres puedan incorporarse al empleo, al estudio y a la política y disfrutar plenamente de su autonomía”. (Batthyány, 2015)

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras(es) del presente trabajo”

Se debe tener presente que México ha sido un actor comprometido con los acuerdos de las conferencias convocadas y organizadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). En la más reciente celebrada en Uruguay, los Estados participantes de América Latina y el Caribe firmaron La Estrategia de Montevideo para alcanzar la igualdad de género en la región al 2030.

Más claramente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Resolución relativa a la igualdad de género como eje de trabajo decente (Conferencia Internacional del Trabajo, 2009), reconoce que las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral deben dirigirse tanto a hombres como mujeres.

La OIT no ha emitido recomendaciones específicas respecto a la licencia de paternidad, aunque si lo ha hecho respecto a las licencias parentales, las cuales señala como periodos de tiempo que pueden optar ya sea la madre o el padre inmediatamente después del término de las licencias de maternidad o paternidad. Las recomendaciones 165 y 191 señalan que durante las licencias parentales se deberá garantizar la condición laboral y los derechos que derivan de este, aunque deja a consideración de los países aspectos como la duración, la remuneración salarial y las condiciones de la licencia.

El permiso de paternidad en México

Los avances en el ámbito internacional han marcado la pauta para incorporar cambios a la legislación y las políticas en México como Estado firmante de los compromisos. En nuestro país las licencias de paternidad tienen su fundamento jurídico en la Ley Federal del Trabajo, bajo la figura de permisos de paternidad. El artículo 132 de dicha ley menciona que los permisos se otorgan en caso de

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

nacimiento o adopción, con una duración de cinco días laborales con goce de sueldo.

No obstante, este permiso se plantea como una obligación de las/ los patrones y no como un derecho de los trabajadores, además, no se mencionan requisitos, condiciones, lineamientos para solicitar el permiso, así como otros mecanismos internos o externos que lo garanticen, por lo cual los trabajadores enfrentan indiferencia, burocracia, incluso la negativa de los patrones para hacer valer un derecho, dejado a la voluntad o discrecionalidad de los empleadores. Al respecto existen organizaciones civiles que han denunciado su incumplimiento.

Si bien la ley señala que durante las licencias de paternidad se gozará de sueldo, no se especifica si se descuentan bonos ni cómo garantizar otras prestaciones laborales o la garantía de no ser despedido, durante y después del permiso, lo cual no favorece el ejercicio de un derecho y puede impactar en la decisión para no solicitar los permisos de paternidad.

Cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo solo considera a las y los trabajadores del apartado A del artículo 123 de la Constitución, que corresponde a las y los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, entre otros; no se contempla a las/ los trabajadores del sector público, quienes se rigen bajo la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, ley que no contempla la figura de los permisos de paternidad. De esta manera, cada dependencia del sector público establece los lineamientos internos bajo los cuales deberá regirse el permiso de paternidad.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Otra ley que dispone medidas relacionadas con la corresponsabilidad familiar y social es la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2 agosto de 2006; última reforma publicada en el DOF el 24-03-2016).

En su Artículo 38, inciso VII señala: Promover campañas nacionales permanentes de concientización para mujeres y hombres sobre su participación equitativa en la atención de las personas dependientes de ellos. (sic DOF 04-06-2015).

En una reciente reforma al Artículo 40 inciso XI de la misma ley se establece: Contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares reconociendo a los padres biológicos y por adopción el derecho a un permiso y a una prestación por paternidad, en términos de la Ley Federal del Trabajo. (sic DOF 24-03-2016).

Por otra parte, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, marca como objetivo transversal el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos. Este programa señala en sus estrategias: el impulso a las políticas para favorecer la corresponsabilidad entre Estado, empresas y las y los trabajadores para desarrollar servicios de cuidado.

Este programa define algunas líneas de acción fuera de los espacios laborales, como: el impulso de empresas sociales, servicios de guarderías u otros espacios que brinden servicios de cuidado con horarios extendidos. En los espacios laborales especifica que se debe fomentar la expedición de licencias de paternidad al igual que la difusión del derecho a esta licencia en conjunto con información respecto a sus responsabilidades de cuidado en el hogar; lo cual debe acompañarse de la

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

promoción de esquemas y horarios de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

En el ámbito federal, un documento que refleja la noción de una política más integral es la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. La norma fue elaborada conjuntamente por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

La Norma se estableció con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

Los contenidos de esta Norma retoman compromisos ratificados por México en la esfera internacional en materia igualdad laboral y no discriminación. Se estructura en 14 ejes, entre los que destacamos: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos laborales; igualdad salarial; accesibilidad para personas con discapacidad; normas y prácticas laborales de corresponsabilidad entre vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores, entre otras.

Respecto a la corresponsabilidad entre vida laboral, familiar y personal, se establecen prácticas laborales dirigidas tanto a mujeres como hombres para promoverla, entre otros:

- Contar con espacios privados, adecuados e higiénicos para la lactancia o extracción de leche.
- Promoción de la lactancia materna en el centro de trabajo.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

- Oferta complementaria de cuidado de menores para el personal, dirigido a madres, padres o tutores; además de la que ya ofrecen los servicios de seguridad social (IMSS, ISSTE y otros)
- Medidas de flexibilización laboral.
- Condiciones que permitan a las y los trabajadores atender las necesidades de cuidados de otras personas, no solo al momento del nacimiento, y tomando en consideración a las familias y hogares diversos.
- Otorgar una licencia de paternidad de cinco días laborales, como mínimo. El permiso de cinco días laborales de paternidad se basa en lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo (artículo 132).

La revisión de las normas marco para el permiso de paternidad reflejan que se trata de una acción importante, pero aún aislada y con limitaciones conceptuales y de ejecución para su ejercicio. El permiso de paternidad debe formar parte de una política integral de cuidados que incluya acciones en el ámbito privado para promover la corresponsabilidad en la vida familiar doméstica.

El vínculo conceptual existente entre los derechos humanos y los cuidados se establece en la medida que los cuidados constituyen un derecho humano derivado del derecho a la vida y del derecho a los cuidados de todas las personas en todo el ciclo de vida y no solo en la infancia o en la vejez. Por tanto, todas las políticas dirigidas a garantizar estos derechos deben ser una obligación de las autoridades de todos los niveles de gobierno.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras(es) del presente trabajo”

Marco jurídico sobre cuidados en la Ciudad de México

La ciudad de México se caracteriza por sus avances jurídicos en materia de derechos humanos y particularmente de derechos de las mujeres, las leyes que garantizan el derecho a la salud sexual y reproductiva se han convertido en paradigma de modernidad en relación a los estándares internacionales.

En este contexto se han ido construyendo iniciativas en el tema de los cuidados y la conciliación trabajo/familia por parte de instancias como el Instituto de las Mujeres del DF, la Comisión de Economía del Cuidado e Igualdad Laboral (CECILA), presidida por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, el Instituto para la Atención de los Adultos Mayores de la Ciudad de México, entre otros, no obstante, las acciones tienen enfoques específicos como el laboral o médico, y carecen de articulación para una política de cuidados enfocada a todos los grupos de población y un conocimiento homogéneo del derecho humano al cuidado, por parte de autoridades y servidoras/servidores públicos.

El permiso de paternidad, aspecto importante de la promoción de la corresponsabilidad familiar y los cuidados, quedó establecido en la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal desde su aprobación en 2007, por un periodo de 8 días (Artículo 21 fracción II), actualmente la ley señala 15 días naturales de permiso de paternidad.

El conocimiento y la práctica del permiso de paternidad se han ido extendiendo en las instancias de la Administración Pública de la Ciudad de México. Al respecto, el gobierno de la Ciudad publicó en 2013, los lineamientos de paternidad responsable para trabajadores de la AP de la Ciudad de México.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

“Acuerdo por el que se establecen lineamientos de paternidad y maternidad responsable, para garantizar y proteger la convivencia armónica y equilibrada de las familias del Distrito Federal”, documento en el cual se describen requisitos y perfiles para acceder al permiso de paternidad.

En este se establece que podrán gozar de este derecho: las/los servidores públicos de la Administración Pública del Distrito Federal Central, Desconcentrada y Paraestatal de los siguientes niveles: personal de estructura; personal operativo de base sindicalizados, base no sindicalizados, código funcional, código de confianza, eventuales e interinatos; personal de las Instituciones de Seguridad Pública; y los demás que determine Oficialía Mayor.

Procedimiento para solicitar el permiso de paternidad

El procedimiento señala que se debe solicitar ante el área de recursos humanos de la dependencia dentro de los treinta días naturales previos a la fecha probable de alumbramiento y en caso de adopción, la solicitud se realizará dentro de los cinco días hábiles posteriores a que cause ejecutoria la resolución judicial definitiva que autorice la adopción.

En casos donde existe la situación de un parto prematuro, la solicitud podrá realizarse dentro de los cinco días posteriores al parto.

Los documentos que se establecen deben acompañar la solicitud son los siguientes:

- Acta de matrimonio
- Documento público donde se encuentre acreditado o aceptado el concubinato
- Actas de nacimiento de los hijos procreados

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

- Documentos expedidos por el ISSSTE, IMSS u otra institución de seguridad social donde conste su designación como beneficiaria de la persona trabajadora
- Manifestación bajo protesta de decir verdad de que existe lazo parental
- Registro de Sociedad de Convivencia
- Constancia expedida por Juez Cívico donde se declare la dependencia económica
- Cualquier otro documento oficial donde se acrediten
- En caso de adopción, exhibir la resolución jurídica que formalice el parentesco con la niña o niño que se va a adoptar.

Al entregar los documentos requeridos, según sea el caso, el área de recursos humanos debe notificar en cinco días hábiles la procedencia de su permiso, o en su caso, notificar sobre los documentos que hagan falta o que se requieran para autorizarla. Una vez autorizado el permiso, se deberá notificar al área de recursos humanos dentro de los cinco días hábiles posteriores a la fecha del parto para que se inicie la aplicación del permiso. Al concluir el permiso, se debe entregar, dentro del plazo de quince días hábiles, la constancia de alumbramiento o documento donde conste la fecha de entrega de niño o niña adoptada. Además, se establece que las dependencias deberán remitir a la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal de la Oficialía Mayor un informe trimestral de los permisos otorgados. De aparecer irregularidades en los documentos presentados o en las fechas del permiso autorizado, se dará vista a la autoridad correspondiente.

Un documento aprobado recientemente es el Acuerdo sobre la Nueva Cultura Laboral en la Ciudad de México, por el que se establece la organización del tiempo

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

de trabajo, otorgamiento de licencias especiales y periodos vacacionales, para las y los trabajadores de base, confianza, estabilidad laboral, enlaces, líderes coordinadores, mandos medios y superiores de la administración pública del distrito federal, para la efectividad de la prestación del servicio a la ciudadanía y la conciliación de la vida laboral y familiar. Entre los considerandos señala:

“Que la implementación de la nueva cultura laboral representa un avance significativo para la Ciudad de México, que coloca a ésta, a la vanguardia a través de la consideración de aspectos tales, como la conciliación de la vida laboral con la personal con corresponsabilidad social, fomentando además la igualdad, que constituye un requisito para continuar avanzando en las premisas de la presente administración hacia la equidad de género, permitiendo en su conjunto configurar una normativa que regula y garantiza derechos básicos de la población trabajadora”.

Si bien este Acuerdo representa un avance importante en la organización del trabajo y la regulación de las relaciones laborales, se requiere establecer medias complementarias dirigidas a la conciliación con la vida familiar; entre otras, la formación, capacitación permanente en los temas de género, campañas para promover la redistribución de tareas dentro del hogar, así como servicios que faciliten la carga doméstica.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Metodología

Durante el 2015 Inmujeres DF realizó una investigación cualitativa para conocer las características del ejercicio del derecho del permiso de paternidad a tres instituciones. Los resultados del estudio promovieron la idea de ampliar a una investigación de análisis cualitativo, ampliando la cobertura de personas entrevistadas y las dependencias que han utilizado la prestación.

Para el actual trabajo se elaboraron instrumentos cualitativos y cuantitativos. Se realizó un estudio correlacional y explicativo cuyo propósito fue reconocer la relación que existe entre variables que intervienen en el uso efectivo del Permiso de Paternidad, además de establecer relaciones entre conceptos dirigidos a conocer los motivos y condiciones que fomentan y/o obstaculizan el acceso a este derecho laboral.

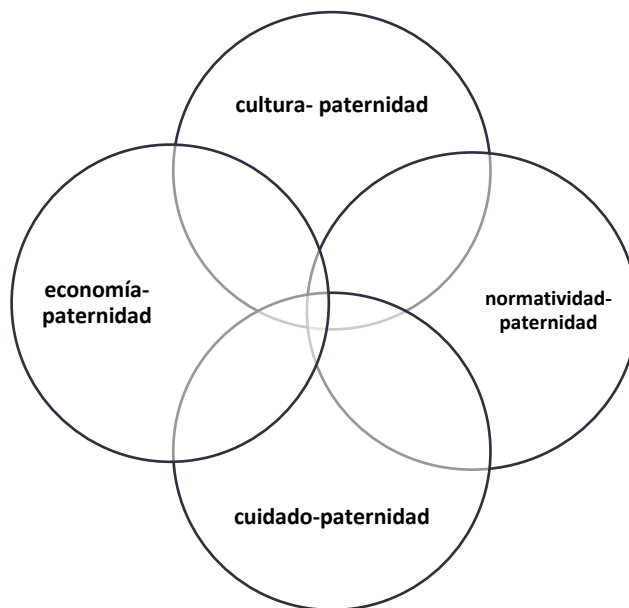
El estudio tiene como base la teoría de las representaciones sociales (Durkheim, 1898; Moscovici, 1979; Farr, 1983; Herzlich, 1975), la cual nos permite reconocer los modos y procesos de constitución del pensamiento social. Desde éste marco, se realizó una identificación de conceptos y variables para describir y analizar cuál es la visión de los cuidados desde los servidores públicos que han utilizado el Permiso de Paternidad.

La importancia del estudio de las representaciones sociales de género radica en hacer visibles las creencias, los valores, los supuestos ideológicos que construyen, las motivaciones, con base en las diferencias y las desigualdades sociales entre mujeres y hombres. En tal sentido, estas representaciones constituyen un sistema que genera procesos de clasificación social, que son claves para delimitar creencias compartidas, imágenes, sentimientos y comportamientos adecuados. El

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

conocimiento de estos elementos es fundamental para apuntar a una transformación y su consideración en las políticas públicas que promueven la equidad de género (Batthyány, Genta & Perrotta, 2014). De igual forma es importante analizar las motivaciones de los servidores públicos para ejercer este derecho laboral, identificar las condiciones organizacionales que favorecen o restringen la solicitud, para al final poder incorporar propuestas de mejora en el ejercicio de esta licencia que puedan fortalecer las acciones que se realizan para asegurar la igualdad sustantiva y la corresponsabilidad.

Para el diseño de los instrumentos se recurrió a la previa revisión documental, instrumentos de recopilación de información relacionados con el tema, la normatividad nacional y estudios nacionales e internacionales relacionados a los temas de paternidad, corresponsabilidad, la economía del cuidado, las políticas públicas y el género.



Fuente: elaboración propia

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Con la revisión documental se construyó un mapeo con las dimensiones de tres ejes principales:

- a) Cultura: es un resultado, pero también una mediación. Lo simbólico es la institución de códigos culturales que, mediante prescripciones fundamentales como las de género, reglamentan la existencia humana. El pensamiento simbólico constituye la raíz misma de la cultura (Lamas). Analizar la construcción del *sujeto*, sin olvidar la materialidad de la diferencia sexual y de cómo la cultura marca a los sexos y plantea las normas culturales de género (Lamas, 1996).
- b) Normatividad: el marco legal que contribuye a los objetivos de la igualdad, desafiando la división sexual del trabajo remunerado y no remunerado (OIT, 2009). También entendido como papel de los gobiernos en la configuración de la orientación política y en la creación de un contexto que favorezca al diálogo para mejorar la conciliación entre trabajo y familia, políticas públicas, convenios adoptados y acciones implementadas para mejorar la conciliación entre vida laboral, vida familiar y vida personal.
- c) Economía: desde la economía feminista, que integre y analice la realidad de mujeres y hombres, teniendo como principio básico la satisfacción de las necesidades humanas y la necesidad de reproducción de las personas (Carrasco, 2006).
- d) Cuidado: es un trabajo de ejercicio de ciudadanía que involucra relaciones de poder desde la familia, el mercado, la comunidad, la sociedad civil y el Estado sobre los cuerpos condicionados por el género en un tiempo y espacio delimitado.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Y dentro de las dimensiones se señalan las categorías de análisis identificadas en la revisión documental realizada:

Categorías de análisis

<i>Género</i>	Mujer, hombre, femenino, masculino, roles de género, androcentrismo, hombre proveedor, feminización del cuidado, relaciones entre los géneros, maternidades, paternidades
<i>Cuerpo</i>	Salud, cuerpo, infancia, juventud, adultez, envejecimiento, cuidados directos, bienestar físico, bienestar emocional, calidad de vida, cuidado de la vida, necesidades, discapacidad
<i>Familia</i>	Relaciones intergeneracionales, estado civil, modelo familiar, familia tradicional, familia patriarcal, responsabilidades, compromisos
<i>Tiempo</i>	Conciliación, pobreza de tiempo, uso de tiempo, tiempos de trabajo, tiempos de vida, ciclo de cuidados
<i>Espacio</i>	Doméstico, privado, público, vivienda, doble ausencia, casa, oficina, hospital
<i>Trabajo</i>	División sexual del trabajo, labor, trabajo productivo, trabajo reproductivo, trabajo doméstico, carga global de trabajo, trabajo de cuidados, trabajo remunerado, salario, tareas domésticas
<i>Poder</i>	Discriminación, violencia, violencia simbólica, negociaciones familiares, clase social, etnia, dependencia económica
<i>Social</i>	Reparto del cuidado, Estado de Bienestar, políticas públicas, prestaciones sociales, organización social, inclusión, protección social, derechos humanos, derechos laborales

Fuente: elaboración propia con base en la revisión documental sobre permisos de paternidad y el concepto de paternidad

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras(es) del presente trabajo”

Una vez establecidas se diseñaron técnicas que tomaran en cuenta estos dos aspectos además de los objetivos que delimitan el proyecto mismo, así es como se acotó lo ya anteriormente señalado a cuatro criterios:

- Que permitieran el estudio de poblaciones de “n” tamaño
- Que se obtuviera información a nivel “discursivo”
- Que se obtuviera información a nivel “motivacional”
- Que tomará en cuenta el marco normativo

Los cuatro criterios de arriba, traen consigo una serie de limitaciones en cuanto a la amplitud e intensidad de la información a obtener, esto conlleva dificultades con respecto a los niveles de realidad social y las distintas formas de precisarlos, por lo que se planteó el uso de varias técnicas de recolección de información, lo anterior puede verse en el siguiente recuadro:

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Cuadro de conformación de los niveles y modelos epistemológicos para elaboración de herramienta diagnóstica			
Niveles y procesos constituyentes de la realidad social	Hechos: lo que acontece y se hace	Discurso: lo que se dice se expresa o significa	Motivaciones: la imagen de ellos mismos y ellas mismas
Niveles de la conciencia personal	Lo manifiesto en diferentes grados de accesibilidad.	Formas culturales e ideológicas	Imagen sobre la paternidad y el permiso de paternidad
Enfoques y modelos metodológicos	Registro de datos y análisis de series de correspondencia y factores	Corpus de textos y análisis de sistemas de significaciones	Descripción y análisis de simbolizaciones
Técnica seleccionada para la elaboración de la herramienta	Encuesta, entrevistas a informantes clave (gestión del permiso)	Grupos focales y entrevistas a profundidad	Grupos focales y entrevistas a profundidad
Nivel de generalización de la herramienta	Modelo cuantitativo para el uso en poblaciones de “n” tamaño	Modelo cualitativo para el estudio de poblaciones específicas	Modelo cualitativo para el estudio de poblaciones específicas

Fuente: elaboración propia a partir del cuadro de Ortí, Alfonso, (2004).

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Así cada una de técnicas de investigación responde a una necesidad de obtención de información: la encuesta, los grupos focales y la entrevista a profundidad.

Pertinencia de herramientas para proyecto	
Entrevistas a profundidad a personal que gestiona los permisos de paternidad (semi-estructurada)	<p>Hay una necesidad de comparar rápidamente las características normativas establecidas con respecto a la práctica</p> <p>Temas: Medios por los cuales se difunde el permiso de paternidad, perfil de las personas, planteamientos a favor y en contra, condiciones organizacionales</p>
Entrevistas a profundidad a hombres que han solicitado el permiso (semi-estructurada)	<p>Los escenarios o las personas no son accesibles de otro modo. Para casos en los que la asistencia a los grupos focales fuera menor a 3 personas</p> <p>Para utilizarse cuando la investigación depende de una amplia gama de escenarios o personas.</p> <p>Temas: Nivel de conocimiento del permiso, medios por los que se enteran del permiso, razones por las que se solicita y no se solicita el permiso, actividades durante el periodo, identificar incentivos y obstáculos, perfil, proceso de la toma de decisiones, planteamientos a favor y en contra previos, imagen social, condiciones organizacionales, paternidad, cuidado, impacto en su vida y la de sus familias</p>

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”

<p>Grupos focales dirigidos a hombres que han solicitado el permiso</p> <p>El objetivo es conocer la percepción del ejercicio del derecho laboral</p>	<p>Producen un tipo de datos que difícilmente podrían obtenerse por otros medios, ya que sitúan a los participantes en situaciones reales y naturales en las que es posible la espontaneidad y en la que, gracias al clima permisivo, surgen opiniones, sentimientos, deseos personales que en situaciones experimentales rígidamente estructuradas no serían manifestadas.</p> <p>Se diseñó una parte del grupo focal para ser aplicadas a otros grupos conformados por mujeres y por hombres que no han solicitado el permiso.</p>
<p>Encuesta dirigida a hombres que hayan o no solicitado el permiso de paternidad</p>	<p>Permite la aplicación masiva, es decir que se puede encuestar a un gran número de personas.</p> <p>En el caso de variables complejas, la encuesta permite desglosar variables en distintos aspectos de las mismas, de tal manera que a través de diversas preguntas se puede conocer la variable compleja.</p> <p>La encuesta permite la comparación con otras investigaciones que sobre ese tema se hayan realizado. Además, pueden derivarse estudios posteriores que profundicen o amplíen el tema en cuestión.</p>

Fuente: elaboración propia

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”

Intervención institucional

Las instancias del Gobierno de la Ciudad de México elegidas para la muestra fueron seleccionadas de acuerdo a la información reportada de 1079 permisos de paternidad otorgados de julio de 2014 a marzo 2015 entre 18 Entes Públicos del Gobierno de la Ciudad de México, seleccionando las 5 que más permisos de paternidad hayan reportado en ese periodo, las cuales fueron:

1. Consejería Jurídica de la Ciudad de México
2. Sistema Penitenciario de la Ciudad de México
3. Instituto de Verificación de la Ciudad de México
4. Secretaría de Salud de la Ciudad de México
5. Policía Bancaria e Industrial

Se realizaron esfuerzos para trabajar en una sexta dependencia, la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, y a pesar de haberse llevado a cabo una reunión de vinculación interinstitucional para solicitar se permitiera abrir paso al trabajo de campo, las autoridades de la dependencia mostraron desinterés para implementar las herramientas, por lo cual no se logró realizar la intervención ni se obtuvo información de ésta dependencia.

Población

La estrategia empleada para la selección de la muestra es a partir de la vinculación con las cinco instancias de la Administración Pública de la Ciudad de México, quienes convocaron a su personal para la intervención de acuerdo a la metodología propuesta.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

La población objetivo fueron hombres quienes han solicitado el permiso de paternidad y laboran en alguna de las cinco dependencias. El criterio de inclusión fue cualquier hombre que haya solicitado el permiso de paternidad y ejercido su derecho desde la publicación del mismo en la Gaceta Oficial en noviembre del 2013, hasta llegar a la saturación de la información.

Recolección de datos cuantitativos

Para la recolección de datos cuantitativos se diseñó una encuesta, dirigida a servidores público de las cinco dependencias, cuyo objetivo fue visibilizar la manera en que se emplea el permiso de paternidad, conocer el perfil de quiénes lo han solicitado y sus motivaciones para solicitar el permiso de paternidad.

Dos situaciones que motivaron la inclusión de hombres que no han solicitado el permiso y colocar algunos reactivos de la encuesta, para conocer el nivel de conocimiento de la licencia, uno de estos fue que no se contaba con correos electrónicos ni medio de contacto de todos los hombres que han solicitado el permiso de paternidad en años anteriores; el segundo elemento fue el interés de detectar cómo el permiso ha sido difundido entre todos los trabajadores.

La encuesta contó con 61 reactivos los cuales fueron creados de acuerdo al marco conceptual y los objetivos de la investigación, el diseño de la encuesta fue creado por medio de la plataforma survey monkey. Esta plataforma virtual permite que la encuesta sea difundida por medio de correo electrónico y su acceso es a través de la computadora, teléfono u otro dispositivo móvil conectado a internet; su modo de acceso protege la confidencialidad y anonimato de quienes participaron.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Recolección de datos cualitativos

Para describir y analizar las representaciones sociales en cuanto al uso del Permiso de Paternidad se desarrollaron los siguientes instrumentos:

- 1) Entrevistas: dirigido a los servidores públicos que han solicitado la Licencia de Paternidad con el objetivo de identificar las prácticas adecuadas, motivaciones, condiciones organizacionales que favorecen o restringen el acceso a este derecho laboral, además de recuperar de su experiencia los aspectos que se deban fortalecer o modificar para optimizar el acceso a la Licencia de Paternidad.
- 2) Entrevistas sobre el proceso de gestión del permiso de paternidad: dirigido al personal que realiza la gestión de los permisos de paternidad, con el objetivo de identificar obstáculos y propuestas para promover el ejercicio de este derecho.
- 3) Grupos focales: dirigido a hombres servidores públicos que han solicitado el Permiso de Paternidad con el objetivo de identificar las prácticas adecuadas, motivaciones, condiciones organizacionales que favorecen o restringen el acceso a este derecho laboral, además de recuperar de su experiencia los aspectos que se deban fortalecer o modificar para optimizar el acceso a la Licencia de Paternidad.

También se contó con material para realizar grupos focales con servidores públicos, padres de familia, quienes no han solicitado la licencia, para determinar las razones y motivaciones de no acceder a este derecho laboral.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Finalmente, se elaboró material para realizar un tercer grupo focal dirigido a mujeres quienes trabajen en la dependencia, para conocer sus percepciones sobre los obstáculos del ejercicio de este permiso.

Análisis y sistematización de la información

La plataforma de SurveyMonkey almacena los resultados de cada respuesta, esta información fue descargada en un formato para su tratamiento en el software estadístico SPSS, el cual es un programa estadístico informático que permite el análisis y cruce de variables, establecer tendencias y desagregar grupos de respuestas. La primera fase del análisis fue para sistematizar los resultados estadísticos de las preguntas relacionadas con el perfil socioeconómico de las personas que participaron; los índices de participación por sexo; el nivel de conocimiento de los permisos; las razones por las cuales se solicitan o no los permisos; actividades que realizan quienes toman los permisos de paternidad; los incentivos y obstáculos que inciden sobre el ejercicio de los permisos, entre otras.

En algunas dependencias, no se contaba con las condiciones para que su personal accediera al portal de SurveyMonkey, ya fuera porque no contaban con computadoras personales, acceso a internet o su trabajo se desarrolla fuera de oficinas, por lo cual se diseñó una encuesta impresa con ayuda de un software de diseño editorial y se solicitó a las personas con las que se realizaron los enlaces en las dependencias, distribuyeran dicho material en su personal para que posteriormente el equipo de investigación subiera las respuestas de las encuestas a la plataforma.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Para el grupo focal se elaboró un manual para su aplicación, así como material didáctico para guiar la conversación de acuerdo a los objetivos del proyecto. Se establecieron herramientas para tres tipos de grupos: hombres que han solicitado el permiso, hombres que no han solicitado el permiso y mujeres.

Se elaboró una guía de entrevista, para los casos en que la asistencia para el grupo focal fuera menos de tres personas, este se aplicó una vez en las instalaciones del Penal de Santa Marta, del Sistema Penitenciario.

Además, se contó con una guía de entrevista para recuperar información sobre el procedimiento del permiso de paternidad dirigida al personal de recursos humanos de la dependencia.

Para grupos focales y entrevistas se contaron con listas de asistencia, ficha de identificación y carta de consentimiento informado, una copia para la persona que participaría y otra para resguardo como material de la investigación.

La decisión de incluir a otras poblaciones, (hombres que no han solicitado el permiso y mujeres), fue tener información de todas las personas que se relacionan con el tema de investigación, en este caso, la percepción de la paternidad se enriquece con la visión que otros actores.

Las personas que participaron fueron convocadas por la persona o área que fungieron como enlace en las dependencias. Los grupos se conformaron por personas de distintas áreas lo cual permitió contrastar percepciones y prácticas sobre los conceptos discutidos.

De las cinco dependencias donde se realizó la investigación solo una de ellas tuvo la posibilidad de convocar los tres grupos focales. En las demás participaron

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”

principalmente hombres que solicitaron el permiso de paternidad, quedando el número de personas participantes de la siguiente manera:

Dependencia	Grupo focal	Fecha	Número de participantes
Sistema Penitenciario de la Ciudad de México	Hombres que han pedido el permiso de paternidad	26 de octubre de 2016	11 hombres
Instituto de Verificación Administrativa del Distrito Federal	Hombres que han pedido el permiso de paternidad	31 de octubre de 2016	6 hombres
Consejería Jurídica de la Ciudad de México	Hombres que han pedido el permiso de paternidad	7 de noviembre de 2016	5 hombres
Consejería Jurídica de la Ciudad de México	Hombres que no han pedido permiso de paternidad	7 de noviembre de 2016	4 hombres 1 mujer
Consejería Jurídica de la Ciudad de México	Mujeres madres y pueden tener pareja que trabajan en la administración pública de la Ciudad de México	7 de noviembre de 2016	6 mujeres 1 hombre

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”

Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México	Hombres que han pedido el permiso de paternidad	18 de noviembre de 2016	5 hombres
Secretaría de Salud de la Ciudad de México	Hombres que han pedido el permiso de paternidad	24 de noviembre de 2016	9 hombres
Total de personas que participaron	49 hombres 7 mujeres		

El análisis de la información de los grupos focales se centró en las narrativas, así como en el número de opiniones similares, el énfasis de los comentarios y las preguntas que generaron mayor o menor interés, todos estos elementos de acuerdo a las categorías de análisis y objetivos del proyecto. De acuerdo a la estrategia del Método de Comparación Constante (MCC) se elaboró una base de datos para analizar la información y comparar a diferentes grupos, contrastando cada uno de los registros hasta llegar a la saturación teórica. Bajo este criterio, en relación al muestreo, el tamaño no pudo ser incrementado después de llegar a la saturación teórica, es decir, cuando el dato adicional que se recolecta, no agrega información significativa a lo que ya se tiene.

Conforme a los objetivos de la investigación se definieron temas que agruparan los resultados, y esta información se cruzó con la información obtenida en los grupos focales.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”

Resultados

De acuerdo con la información analizada se presentan los resultados de la investigación donde se podrán observar tendencias, aciertos y áreas de oportunidad. Este apartado ofrecerá una visión panorámica de los datos obtenidos, y a cada instancia se le hará llegar un documento con un análisis exclusivamente sobre su dependencia.

Características de la población

Para la encuesta, se solicitó a las dependencias que distribuyeran vía correo electrónico o impresa, a su personal, con el propósito de lograr una mayor participación de hombres. En total participaron en la encuesta en línea 798⁶ personas, distribuidas entre las dependencias de la siguiente manera:

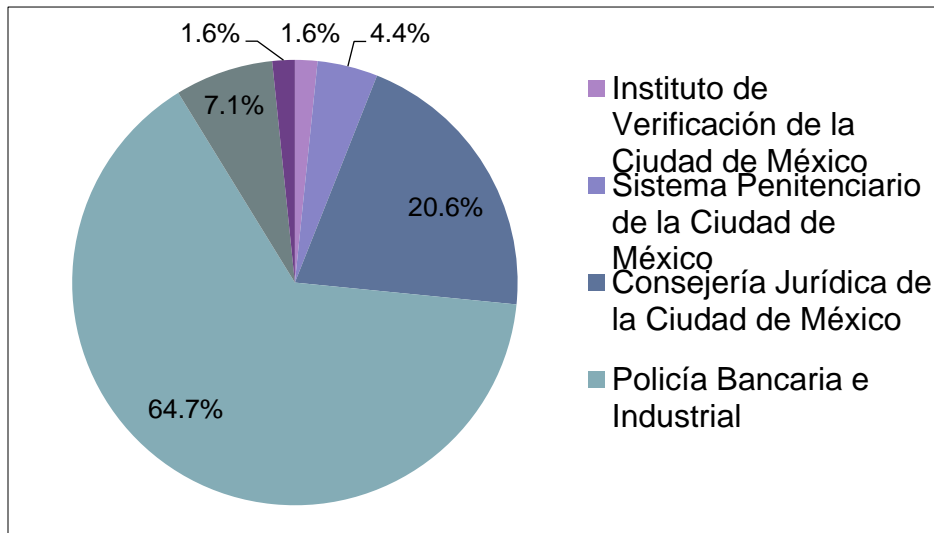
<i>Dependencia</i>	Número de participantes
<i>Instituto de Verificación de la Ciudad de México</i>	13
<i>Sistema Penitenciario de la Ciudad de México</i>	35
<i>Consejería Jurídica de la Ciudad de México</i>	164
<i>Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México</i>	0
<i>Policía Bancaria e Industrial</i>	516
<i>Secretaría de Salud</i>	57
<i>No contesto</i>	13

⁶ De acuerdo a la estrategia del Método de Comparación Constante (MCC) se elaboró una base de datos para analizar la información y comparar a diferentes grupos, contrastando cada uno de los registros hasta llegar a la saturación teórica. Bajo este criterio, en relación al muestreo, el tamaño no pudo ser incrementado después de llegar a la saturación teórica, es decir, cuando el dato adicional que se recolecta, no agrega información significativa a lo que ya se tiene.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras(es) del presente trabajo”

En la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México no hubo interés ni respuesta de las autoridades para poder realizar la investigación. Por lo tanto, no se cuenta con información, y de esta manera se omitirá los datos de dicha dependencia en las siguientes gráficas.

Distribución de participación por dependencia (porcentajes)



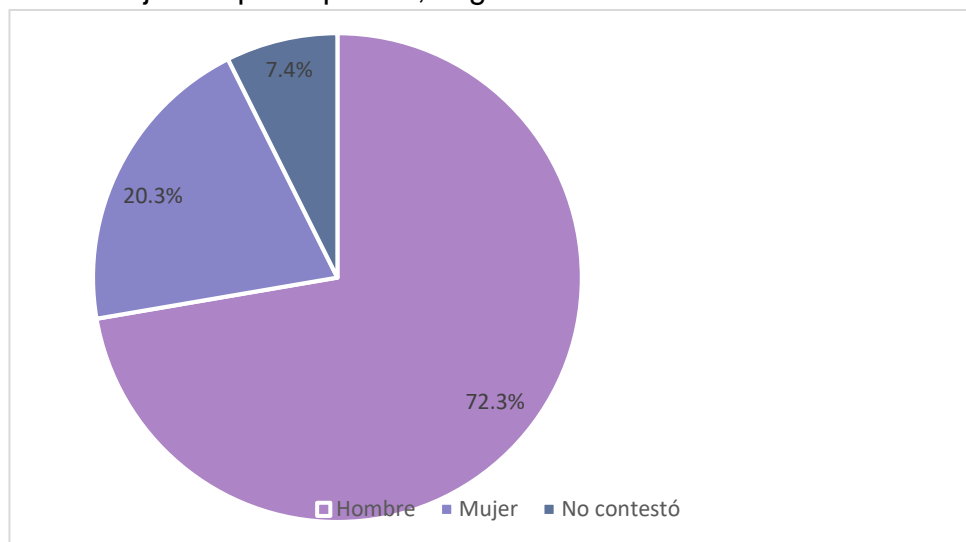
“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Dependencia **Número total de participantes** **Porcentaje (%)**

Dependencia	Número total de participantes	Porcentaje (%)
Instituto de Verificación de la Ciudad de México	8	4.94%
Sistema Penitenciario de la Ciudad de México	1	0.62%
Consejería Jurídica de la Ciudad de México	86	53.09%
Policía Bancaria e Industrial	65	40.12%
Secretaría de Salud	0	0%
No especificaron	2	1.23%
Total	162	100%

De las personas que participaron, desagregadas por sexo 162 son mujeres. Cifra que corresponde al 20.3% de total de participantes. Por otra parte 577 son hombres, y 59 personas no contestaron este reactivo.

Porcentajes de participación, según el sexo.



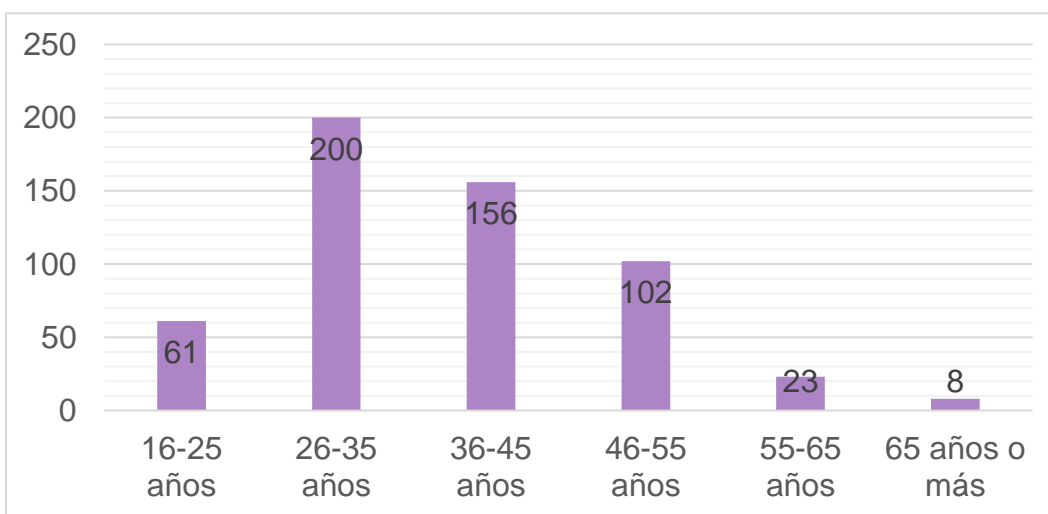
“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

En cuanto a la participación de mujeres por dependencia, se distribuye de la siguiente manera:

Dado que la población objetivo fue el personal masculino, no se cuenta con más datos por parte de las mujeres. Las cifras que se presentan corresponden únicamente a la población masculina.

Características de la población masculina que participó

La mayor concentración de hombres, según los rangos de edad, se encuentra entre los 26 a 35 años, con 200 hombres; seguidos de aquellos que tienen entre 36 a 45 años y de 46 a 55 años.



En cuanto al nivel de estudios, la mayor parte de las personas cuentan con la preparatoria completa, que corresponden con el 33% de las respuestas. En contraparte solo 1 persona cuenta con estudios de Doctorado.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Nivel de Estudios	Número	Porcentaje
Primaria completa	12	1.89 %
Secundaria incompleta	18	2.83 %
Secundaria completa	136	21.38 %
Preparatoria incompleta	39	6.13 %
Preparatoria completa	208	32.70 %
Licenciatura incompleta	26	4.09 %
Licenciatura completa	93	14.62 %
Maestría	13	2.04 %
Doctorado	1	0.16 %
Sin respuesta	90	14.15 %
Total	636	100 %

En cuanto a los ingresos mensuales, estos se distribuyen de la siguiente manera:

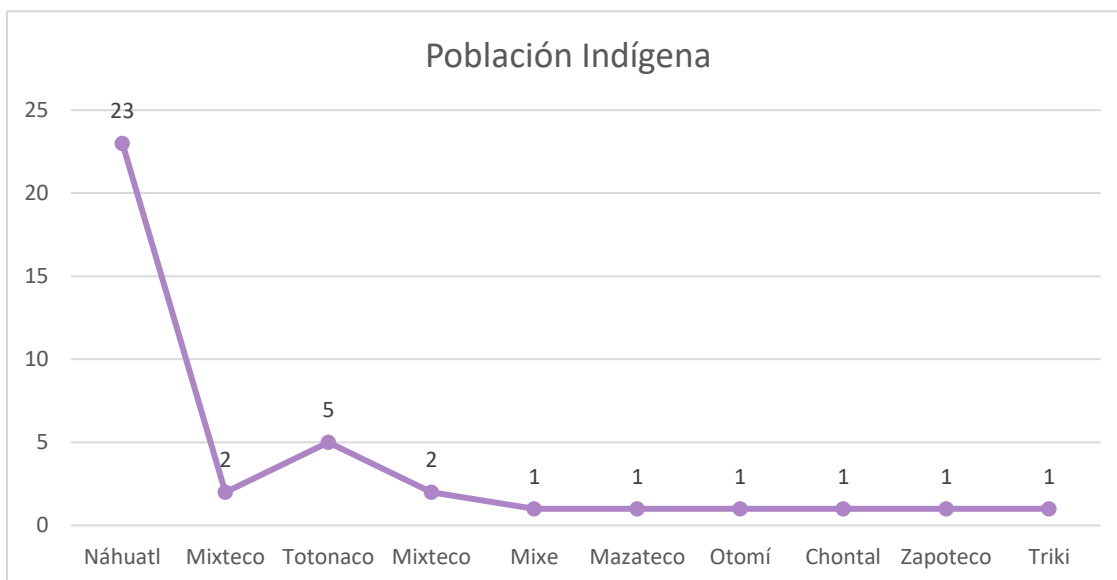
Ingresos	Número	Porcentaje
\$2,000 a \$4,000 pesos	95	14.94 %
\$4,001 a \$6,000 pesos	133	20.91 %
\$6,001 a \$8,000 pesos	152	23.90 %
\$8,001 a \$10,000 pesos	73	11.48 %
\$10,001 a \$12,000 pesos	24	3.77 %
\$12,001 a \$14,000 pesos	17	2.67 %
\$14,001 a \$16,000 pesos	14	2.20 %
Más de \$16,000 pesos	26	4.09 %
Sin respuesta	102	16.04 %
Total	636	100 %

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras(es) del presente trabajo”

La mayor parte de los hombres que participaron reporta recibir menos de \$10 000 pesos mensuales, ya que el porcentaje acumulado de los primeros cuatro rangos de ingresos es del 71.23%, mientras que los otros cuatro rangos de ingresos acumulan un 12.73% . Cabe resaltar que el 16.04% de las personas decidieron omitir dicha información.

Respecto al lugar de vivienda, de los hombres que señalaron el lugar donde viven, 277 residen en el Estado de México y 262 en la Ciudad de México, lo cual corresponde con un 51.4% y un 48.6% respectivamente.

38 personas señalaron pertenecer a un pueblo indígena, distribuidas de la siguiente manera:



“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Dentro de la población que participó, 9 son personas con alguna discapacidad: la más frecuente fue la discapacidad visual con 6 menciones, seguidas de la discapacidad por operaciones en las piernas.

Asimismo, 38 personas señalaron pertenecer a la comunidad afrodescendiente o afroamericana.

Número de permisos otorgados durante el 2016

La relación de permisos otorgados durante el presente año, de acuerdo a las entrevistas con el personal encargado de las cinco dependencias son los siguientes:

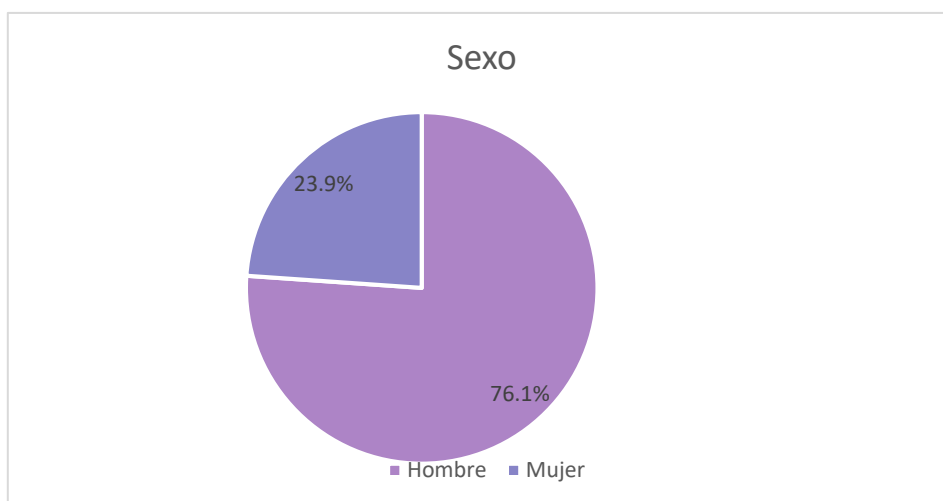
<i>Dependencia</i>	# de permisos
<i>Secretaría de Salud</i>	74
<i>Policía Bancaria e Industrial</i>	407
<i>Instituto de Verificación</i>	12
<i>Consejería</i>	19 ⁷
<i>Subsecretaría del Sistema Penitenciario</i>	5

⁷ El número representa los permisos otorgados de julio 2014 a marzo 2015. Las personas responsables no contaron con el número total de permisos otorgados en el 2016 debido a que la persona encargada, dejó el puesto.

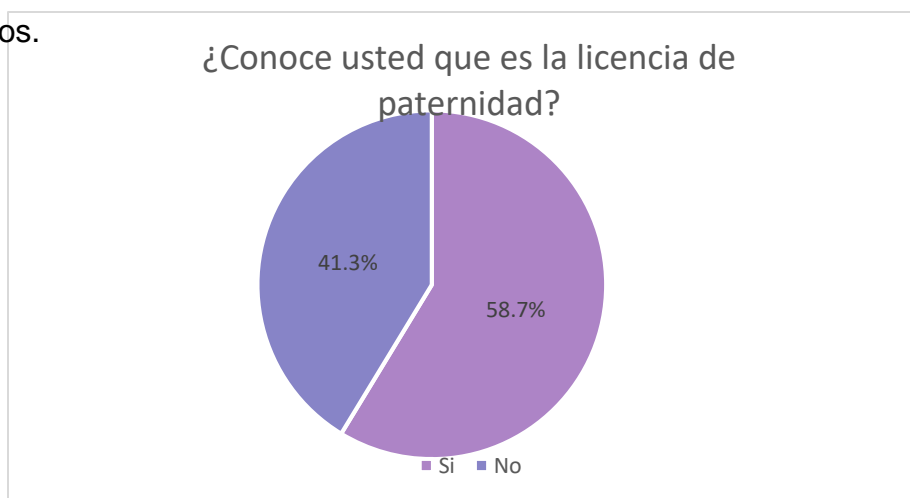
“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”

Sistematización de la información cuali-cuantitativa

Participaron en la encuesta en línea 739 personas de las cuales 518 fueron hombres y 162 fueron mujeres⁸. Quedando una distribución proporcional de la siguiente manera:



Al preguntar a los hombres si conocían los permisos de paternidad, el 58.7% afirmó conocerlos.



⁸ Debido a que no en todas las dependencias podíamos controlar el envío de correos a solo hombres, se contó con unos reactivos dirigidos a mujeres para conocer su percepción sobre la difusión del permiso de paternidad.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Por su parte, a las personas que mencionaron conocer los permisos, acerca de la duración de los mismos, el 86.1% contestaron conocer los días del permiso. La mayoría de las personas contestaron que correspondían a 15



días, solamente 5 hombres especificaron días naturales. No obstante, otros varones contestaron: 5 días hábiles/laborales (7 veces), 10 días hábiles (7 veces) y 30 días (2 ocasiones).

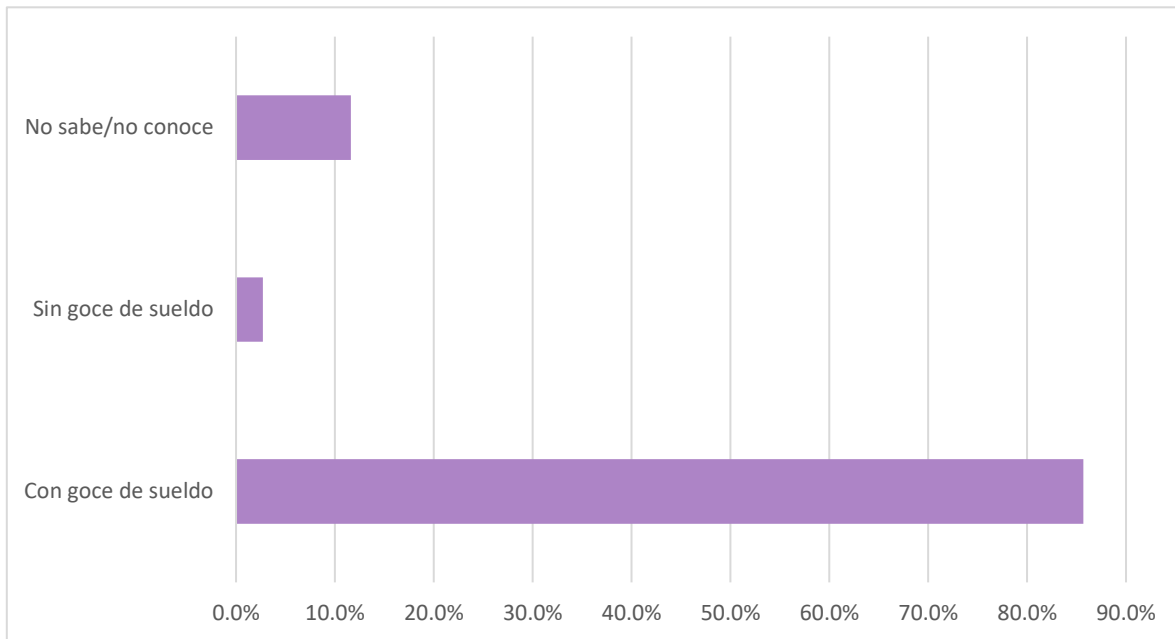
De las narrativas se rescata también el bajo conocimiento del permiso de paternidad:

“me lo dijeron en el mismo día que reporté que no venía a trabajar (risas), me dijeron: ‘no, tienes permiso’”

Respecto al sueldo durante la duración de los permisos, el 85.7% menciono los permisos eran con goce de sueldo; mientras que un 2.7% menciono que no se gozaba de sueldo durante los permisos; y un 11.6% comentaron que desconocerlo. De las cuales, la mayor parte de las personas que señalaron desconocer o no saber

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

si durante los permisos se gozaba de sueldo fueron aquellas que no han solicitado los permisos.



A nivel general, más de la mitad de los hombres conocen sobre los permisos de paternidad. No obstante, un porcentaje menor al 15% de los hombres que si conocen los permisos no cuentan con la información adecuada sobre los mismos.

Un elemento a destacar sobre el conocimiento del permiso de paternidad es la falta de información sobre dos elementos en especial: la cantidad de días que corresponden al permiso y el momento en el que empiezan a contarse los días, es decir, existe poca claridad sobre si el momento y día del nacimiento, es el momento para iniciar la cuenta de los 15 días del permiso:

“a veces entre compañeros ha habido un poco de incertidumbre, a pesar que ya se les ha dicho no hay claridad de cuando empieza el permiso, o de cuándo se empieza

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

a contar, unos creen que es desde que nace el bebé y no es así, a mí me pasó eso, a mí me empezaron a contar desde que nació mi hijo, nació a las 10 y algo de la noche y al meter yo mi escrito me contó desde el día que nació, (...)falta esa información a pesar que aquí te dicen, te dan la información, pero yo no me informé.”

“yo sabía que antes daban 5 días, antes del 2013 daban 5 días y ya después subieron a 15 pero no sé a quienes les aplica, porque son muchos: de base, interinato, confianza, estabilidad laboral, no sé si a todos aplique por igual”

“no sabemos cuál es la información correcta unos dicen 10, yo sabía eran 15”

Las narrativas y resultados muestran que es necesario crear estrategias de difusión del permiso de paternidad y sus características, para que los hombres no tengan una concepción errónea de los permisos.

Determinar los medios por los que los trabajadores se enteran o son informados de éste derecho

Los medios por los cuales las personas se enteran del permiso de paternidad, mencionaron:

- Amigos o amigas en la dependencia
- Por medio de la Gaceta Oficial
- Porque viene impresa en su talón de pago una leyenda que insta a solicitar el permiso de paternidad

Sobre lo cual comentan lo siguiente:

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

“Fue chistoso, le comenté a una compañera y ésta persona me dijo: ‘pide tu permiso’, y yo le decía ¿cuál?, me dice, ‘pues el de paternidad y de una vez ponte listo’.”

“Me acuerdo que fue justo un 10 de mayo que el Jefe de Gobierno dijo que ya no iban a ser creo 8 sino 15, pero difusión no”.

La Gaceta Oficial se mencionó como el único aviso que recibieron desde la creación del acuerdo, en 2013. Solamente una dependencia cuenta con información permanente a través de una leyenda impresa en el talón de pago.

Conocer las razones por las que se solicita el permiso

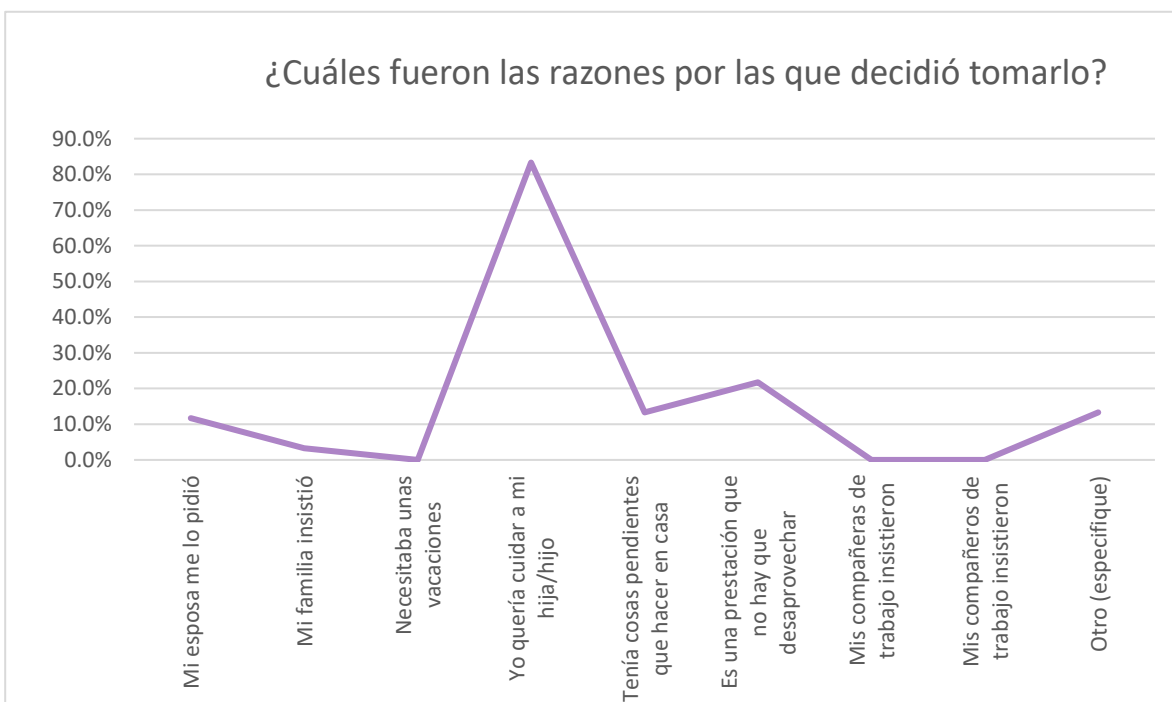
La principal razón por la que tomaron el permiso los hombres fue el querer cuidar a su hija o hijo, con un 83.3% de las veces; seguidas de ser una prestación que no debe desaprovecharse, el 21.7%; tener cosas pendientes en casa, con un 13.3%; porque la pareja lo pidió, con un 11.7%; asimismo, otras personas que influyen en la decisión son, la familia, mientras que las y los compañeros de trabajo no se mostraron como influencia en la decisión los hombres que tomaron el permiso. De las experiencias recuperadas se menciona el cumplir con un compromiso y responsabilidades:

“compromiso para con la esposa, posteriormente ver que se encuentre bien durante el parto, después con el compromiso de cuidarla y cuidarlos a ambos y estar siempre con cosas psicológicas, emocionales, comprometerte a que efectivamente vas a cumplir con toda esa serie de necesidades que pueden a llegar a tener”

Otros motivos que se señalaron para tomar el permiso fueron; la importancia de estar al pendiente de la esposa e hijos. No obstante, también se mencionó *el poder ayudar a la pareja con las labores del hogar por el delicado estado de salud en el*

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”

que se encontraban después del parto, y el que no se reprochaba después el no estar con las hijas o hijos después del nacimiento.



Razones por las que no se solicita el permiso

La razón por la que varios hombres señalaron que no tomaron los permisos de paternidad fue que este permiso no existía cuando sus hijas o hijos ya habían nacido. Por su parte, el principal motivo por el cual los hombres que han sido padres señalaron no haber tomado el permiso fue su desconocimiento, también señalaron no estar interesados.

“por falta de conocimiento, por falta de difusión, digo porque no sepan los papás”

“a la mejor no quieren difundirlo para que no puedan meterlo”

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Otros motivos, se relacionan con el ambiente laboral, como son; el evitar problemas con compañeras o compañeras de trabajo, la idea de recibir menos salario o que afectaría su estabilidad laboral.

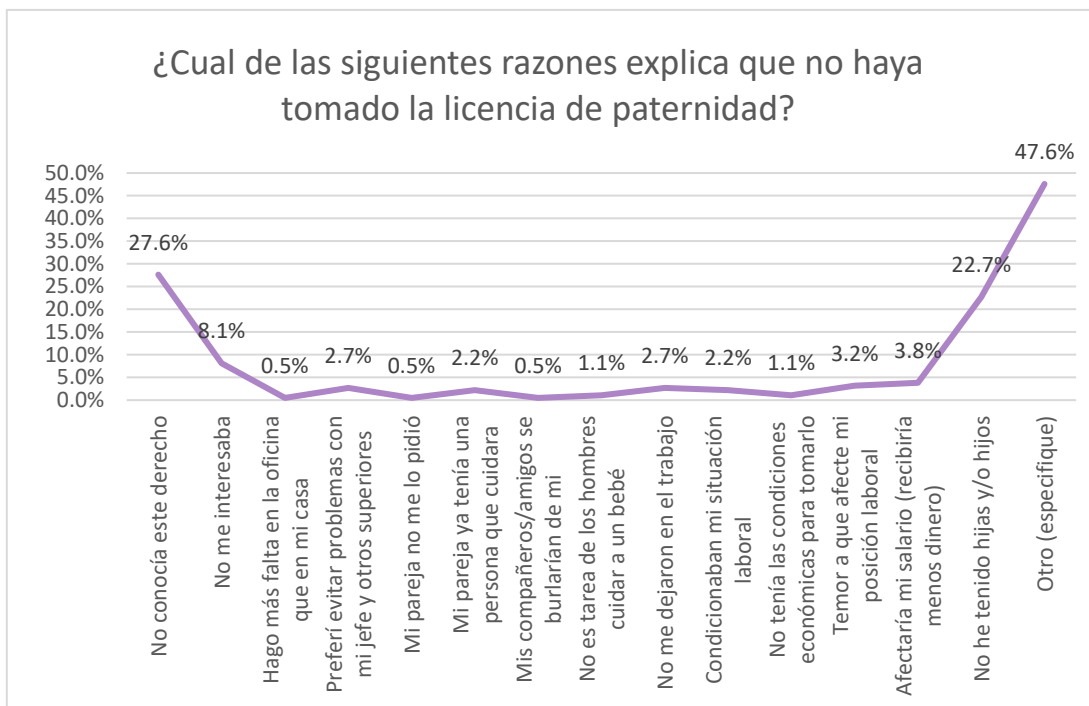
“lo único que no me gustó de este permiso es que te lo manejan como una incapacidad, y pues pierdes bonos, pierdes semestral, pierdes todo, si lo negocié, definitivamente lo negocié: “dime cuántas guardias puedo meter para que no se me vaya como incapacidad”, me decía: “si quieres tomar todos los días los puedes tomar sino solo los que tú quieras.” Bueno no me conviene meter todos, pierdo mis prestaciones y aparte se traslapan con mis días de vacaciones que ya había metido previamente, que no debería ser.”

“eso no debería de ser, perder prestaciones por una prestación, pierdes semestre, pierdes notas, no sé si eso aplique también para cuando son 90 días de maternidad, está mal que te quiten todo por darte uno.”

También se mencionó que existe mayores obstáculos cuando el contrato del trabajador no es de base:

“más que nada es más seguro para base que para estabilidad, siempre ha habido eso de que “es que si tomas más días ya vas a llegar y te van a quitar el contrato”, si tomas esto o si tomas una prestación, te va mal”

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”

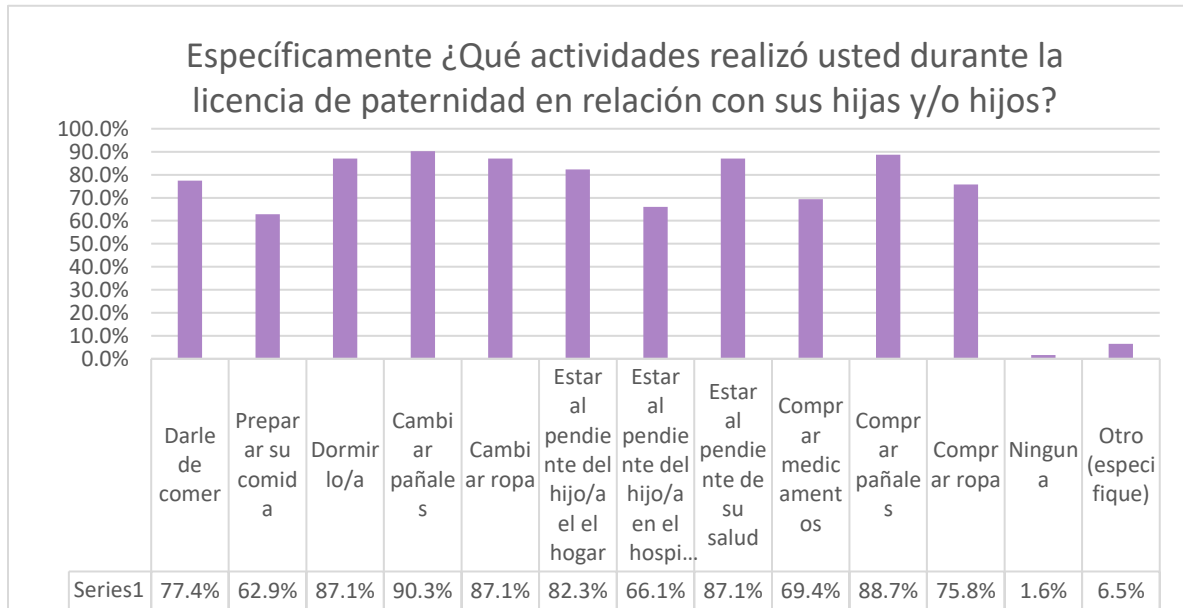


Actividades que se realizaron durante el periodo

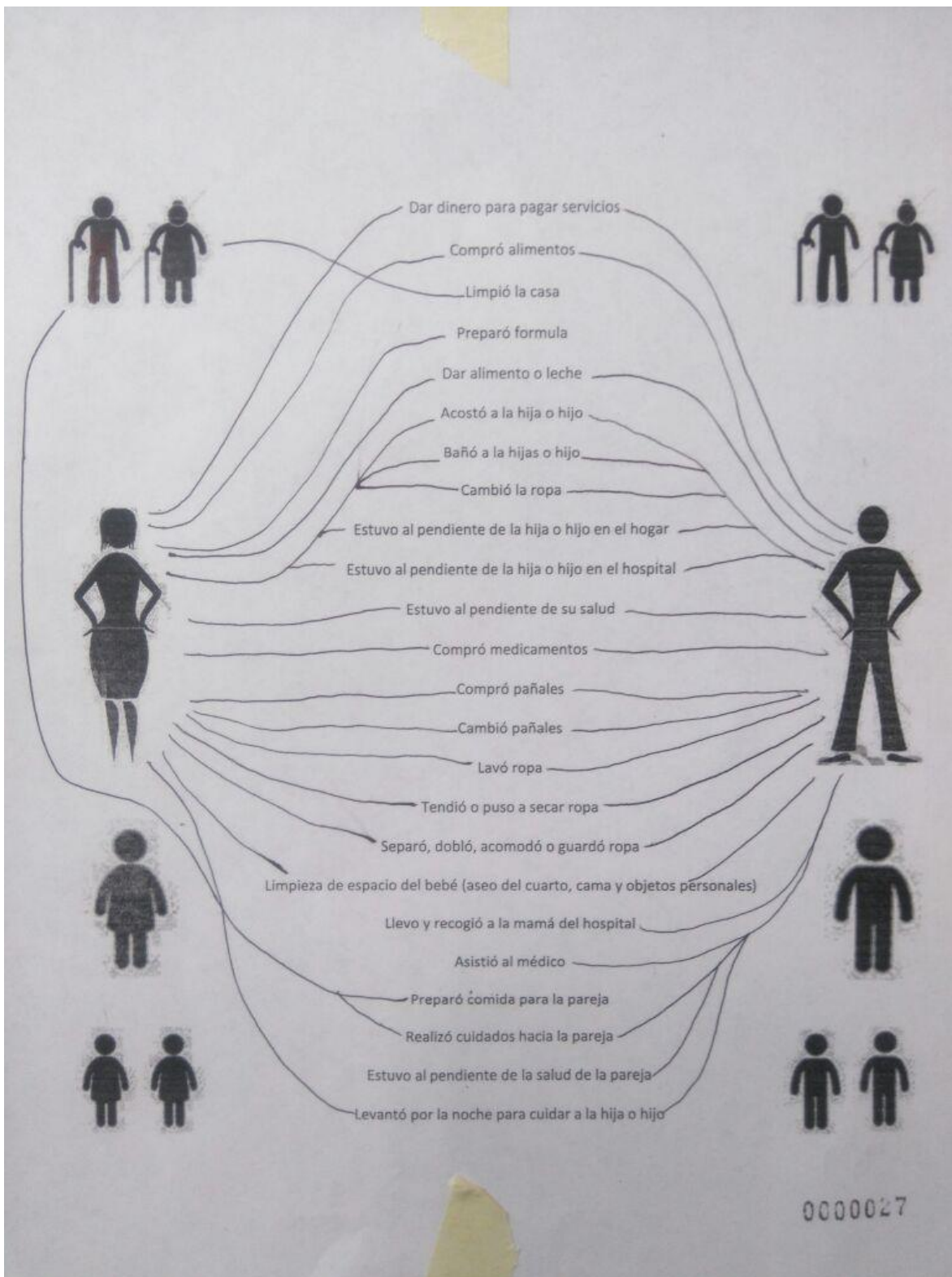
El porcentaje de participación de los hombres que tomaron la licencia en los cuidados de las hijas e hijos es del 75.4%, mientras que en el caso de la madre la proporción es de 83.3%. Otras personas que participaron en el cuidado de hijas o hijos, así como de la pareja fueron las y los abuelos, con el 23%.

En cuanto a las actividades que los hombres realizaron durante el cuidado en relación con las hijas e hijos se encuentran:

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”



“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”

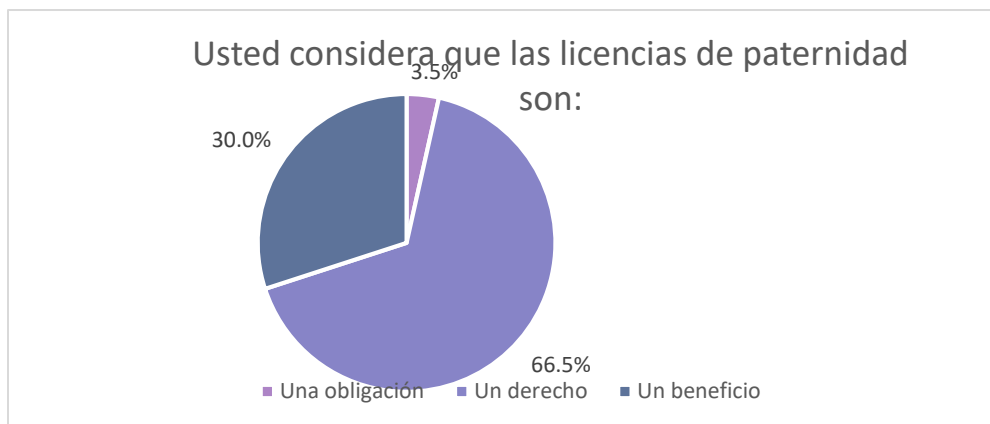


“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Desde la información de los grupos focales y las entrevistas se expresa que los hombres que solicitaron los permisos de paternidad se dedicaron a actividades de cuidados con hijas e hijos. También se mencionó que dedicaron el tiempo para cuidar a otras hijas e hijos, así como de los trámites administrativos para el alta del hospital.

Incentivos y obstáculos

Sobre la percepción de los permisos de paternidad entre el personal tanto masculino como femenino en las cinco instancias en las que se realizó la investigación, se clasifica de la siguiente manera:



El 66.5% consideraron que los permisos son un derecho, no obstante, el 30% de las personas considera los permisos como un beneficio de los trabajadores, lo cual puede llevar a que no se considere su importancia en la construcción de relaciones más equitativas de género y por lo tanto se vuelva un obstáculo para tomarlo.

Por otra parte, el nivel de ingresos de los hombres tiene influencia sobre las posibilidades de tomar los permisos de paternidad. Para ello se compararon a los hombres que habían tomado, o no, el permiso según sus ingresos. En el caso de aquellos hombres que ganan hasta \$10 000 pesos mensuales, es mayor la

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

tendencia a no tomar los permisos de paternidad; mientras que en el caso de los hombres que ganan más, es mayor la proporción de hombres que toman los permisos, en los mismos rangos de ingresos.

Ingresos de los hombres y si han tomado permisos de paternidad (Porcentajes)

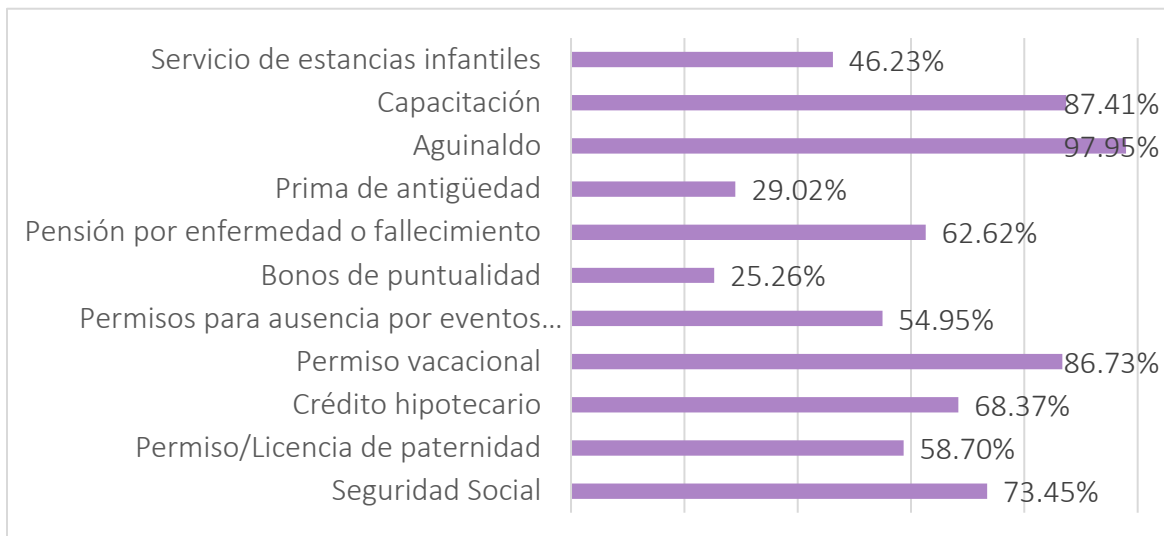
	Si han tomado el permiso de paternidad	No han tomado el permiso de paternidad
\$2,000 a \$4,000 pesos	16.67	18.32
\$4,001 a \$6,000 pesos	19.70	21.47
\$6,001 a \$8,000 pesos	21.21	32.46
\$8,001 a \$10,000 pesos	12.12	13.61
\$10,001 a \$12,000 pesos	7.58	5.24
\$12,001 a \$14,000 pesos	6.06	3.66
\$14,001 a \$16,000 pesos	6.06	2.09
Más de \$16,000 pesos	10.61	3.14

El nivel de conocimiento de los permisos de paternidad entre los trabajadores también influye en su ejercicio. Por ejemplo, en el caso de los permisos de paternidad, el porcentaje de hombres que lo conocen es del 58.7%, mientras que en el caso de otras prestaciones como los permisos vacacionales la cifra se eleva al 86.73%. Esto se relaciona con la información obtenida en los grupos focales y entrevistas con el personal de recursos humanos, en los cuales se mencionó que los permisos de paternidad fueron difundidos durante el 2013, año en el que fueron aprobadas.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Sin embargo, no se continuó con la difusión lo que ocasionó que el personal ingresó a laborar después de esta fecha no tienen conocimiento de los permisos de paternidad.

Porcentaje de conocimiento de prestaciones entre los trabajadores

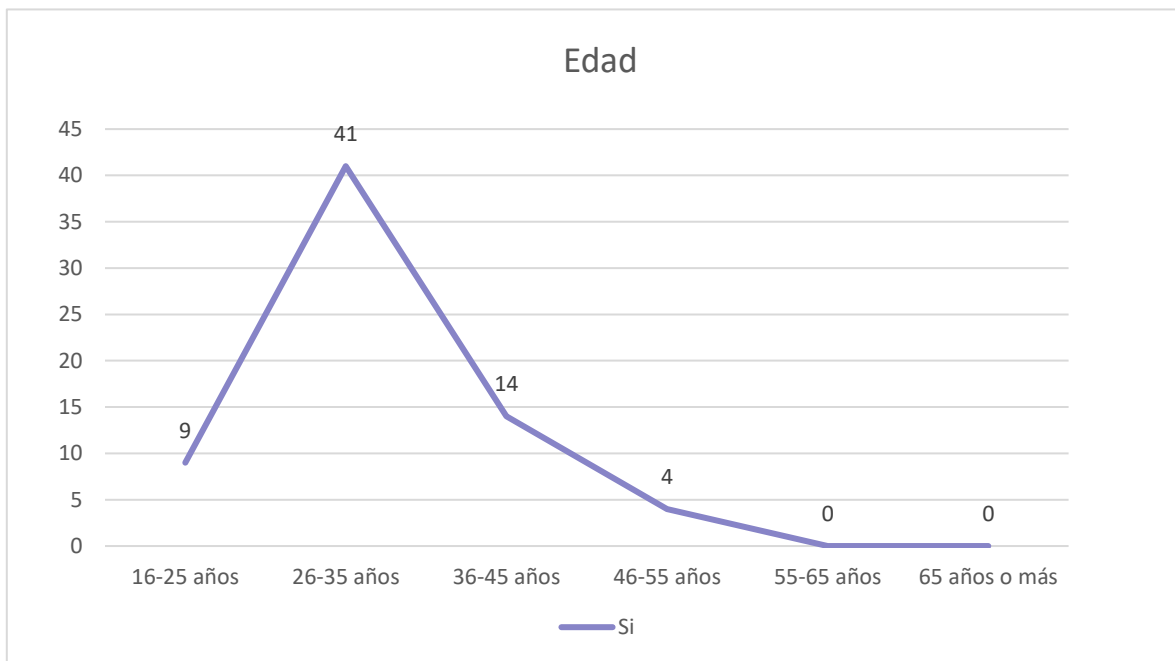


El nivel de conocimiento sobre lo permisos de paternidad, ha influido en la opinión de los hombres antes de solicitar los permisos de paternidad. En el caso de aquellos hombres que solicitaron el permiso de paternidad, el 11.86% sintieron temor de perder o afectar su posición laboral, asimismo durante los grupos focales la mayor parte de los hombres que solicitaron los permisos mencionaron que se enteraron del mismo unas semanas antes de naciera su hija o hijo.

“no te dicen, pero si lo tomas lo van a tomar contra ti, así pasa con muchos compañeros, te atienes a lo que te pase, ¿qué hacemos? Mejor no lo tomamos.”

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

De acuerdo con los hombres que contestaron la encuesta, la mayor parte de ellos son jóvenes, el mayor número de permisos de paternidad fueron usados por hombres con edades de 26 a 35 años, seguidos de 36 a 45 años y en tercer lugar aquellos de 16 a 25 años. Esta tendencia se debe a que los hombres con más edad ya han sido padres y los permisos de paternidad se implementaron en el año 2013.



El nivel educativo de los hombres es un factor que influye en la decisión de tomar los permisos de paternidad; aquellos hombres que completaron sus estudios de nivel básico y en educación media superior tienden a tomar menos permisos.

Por el contrario, de manera proporcional aquellos hombres que cuentan con estudios de licenciatura y maestría tienden a tomar más los permisos de paternidad.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Los hombres que completaron la educación media superior representan el 33.82% del total de hombres que si tomaron el permiso de paternidad; si lo comparamos con aquellos hombres que no tomaron el permiso, la proporción es del 45.03%, esta tendencia es similar en el caso de la educación básica.

Los hombres que cuentan con licenciatura que tomaron el permiso es del 14.71%, cifra superior al 11.52% de quienes no tomaron los permisos. En el caso de hombres con maestría, el 8.82% si tomaron los permisos en contraposición con el 0.52% de aquellos padres que no la tomaron.

El 55% de los hombres que tomaron los permisos están en desacuerdo con la afirmación de que “el rol más importante de la mujer es cuidar de su hogar y cocinar para su familia”; mientras que en el caso de aquellos hombres que no han tomado los permisos el porcentaje es del 47%.

Actitudes equitativas de género de los hombres. Según si han tomado el permiso de paternidad (Porcentajes)

	Si han tomado el permiso de paternidad	No han tomado el permiso de paternidad
Cambiar pañales, bañar y alimentar a los niños o niñas es responsabilidad de la madre		
Totalmente de acuerdo	8.82%	19.41%
Parcialmente de acuerdo	20.69%	27.06%
En desacuerdo	70.69%	53.53%
Es rol más importante de la mujer es cuidar de su hogar y cocinar para su familia		

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”

Totalmente de acuerdo	13.79%	18.45%
Parcialmente de acuerdo	31.03%	34.52%
En desacuerdo	55.17%	47.02%
Mi rol en el cuidado de los hijos e hijas es principalmente como ayudante		
Totalmente de acuerdo	28.57%	21.76%
Parcialmente de acuerdo	33.93%	34.71%
En desacuerdo	37,50%	43.53%
Amo a mis hijas e hijos, pero prefiero que estén con su mamá		
Totalmente de acuerdo	8.93%	11.83%
Parcialmente de acuerdo	7.14%	27.22%
En desacuerdo	83.93%	60.95%
Trabajaría menos si eso significara parar más tiempo con mis hijas o hijos		
Totalmente de acuerdo	64.91%	59.76%
Parcialmente de acuerdo	24.56%	31.95%
En desacuerdo	10.53%	8.28%

Imagen social, laboral, familiar y personal

Respecto a la imagen que proyectan los hombres que solicitan el permiso es generalmente positiva, siendo mayor en el caso de la pareja, familia y amistades. Y si bien en el ámbito laboral son los únicos sectores donde se reaccionó de manera negativa, esta corresponde a porcentajes menores al 7% con compañeras y

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”

compañeros de trabajo, así como con mandos superiores. En el ámbito laboral es más común que se desconozca la reacción de las personas cuando se toman los permisos de paternidad, al igual que no hayan reaccionado negativa ni positivamente.

Tabla. Reacción de las personas conocidas al momento de que un hombre toma el permiso de paternidad.

	De manera positiva	De manera negativa	Ni negativa, ni positivamente	No sabe
Pareja	95%	0%	0%	5%
Familiares	91.80%	0%	3.28%	4.92%
Compañeros de trabajo	54.10%	6.56%	22.95%	16.39%
Compañeras de trabajo	60.66%	3.28%	19.67%	16.39%
Amistades	85%	0%	5%	10%
Mandos superiores	43.3%	1.67%	25%	30%
Personal a su cargo	39.29%	0%	30.36%	30.36%

Percepción de otros actores sobre el permiso de paternidad

Las mujeres y hombres sin hijos, consideran que existe un bajo conocimiento del permiso. Desde su percepción quienes desean ejercer este derecho se enfrentan a la molestia de jefas y jefes porque no hay suficientes reemplazos para el trabajo, las

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

mujeres mencionaron encontrarse en situaciones similares al solicitar licencias médicas o permisos para cuidar a hijas e hijos cuando enferman.

Consideraron es más sencillo que mujeres accedan a estos permisos, porque es plenamente reconocido por la sociedad que la madre cuide a hijas e hijos y porque lo conocen como un derecho laboral.

“yo sé que no son las mismas condiciones, no traes cargando al bebé, pero los días antes del nacimiento puedes cuidar a tu esposa, si estamos viendo lo de paternidad responsable, debería ser lo mismo, los 90 días más el permiso retribuido”

Existen percepciones en los discursos que hablan de la paternidad como personas que tienden a desesperarse o asustarse al cuidar a bebés, por lo cual ellas intervienen más en el cuidado de la familia.

Las personas que participaron consideran que el permiso debe extenderse a aproximadamente 1 mes para todos los casos, pero en especial para cesáreas y embarazos de alto riesgo.

“en embarazos de alto riesgo, una cesárea, en alguna otra situación en la que la vida de la mamá corre riesgo y todavía de que sale de alta, en lo que se alivia, no es basto, y pues bien si nos toca a algunos que nos ayudan suegros, hay quien dice “es tu bronca”, y se debería ver por caso, en el caso de mi esposa fue de alto riesgo, obviamente yo busqué las facilidades, busqué las prestaciones, tenía mucho tiempo trabajando en gobierno, no he pedido un permiso de ese tamaño, pues con la pena, lo pido”

“se podrían dar más días, a la mejor es cultural, porque dices en Europa se pueden dar esos permisos, pero que si se ocupen para eso, 6 meses ¿no?, estas dos, tres meses y ya lo demás te lo echas de pachanga, podría ser, en verdad ocuparas tu

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

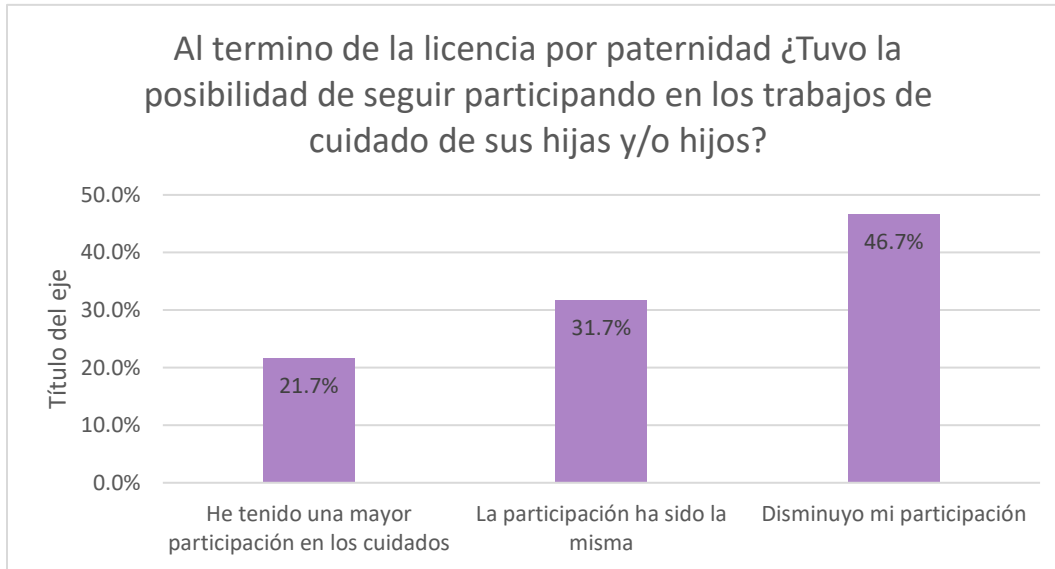
tiempo para tu hijo, se tiene que generalizar, 15 días son poquitos pero como patrón dicen “yo le pierdo”, pero si puedes tener un trabajador bien, pues te va a rendir, yo digo.”

“no se podría por cada caso, tendría que generalizarse a la mejor con más días, a la mejor es como cultural, porque dices en Europa se dan eso, pero que si se ocuparan para eso”

Los hombres que tomaron los permisos de paternidad contestaron que después de haber tomado los permisos de paternidad ha disminuido su participación en los trabajos de cuidados de sus hijas e hijos. Este dato se complementa con información obtenida durante los grupos focales, en los cuales se mencionó que el periodo de tiempo que actualmente se dan para los permisos de paternidad son insuficientes, al igual que sus horarios y cargas laborales también les impiden seguir participando en los cuidados de manera cotidiana. Por lo cual comentaron, que esta medida debería ir acompañada de otras para seguir participando en los cuidados y crianza de sus hijas e hijos; e incluso algunas para poder acompañar a su pareja a las visitas médicas durante el embarazo.

“hasta cierto punto igual, es un poco machista, que el hombre se vaya a trabajar y la mujer que se quede, al hombre le damos 15 días y que se vaya a trabajar y la mujer que se quede a cuidar,”

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”



Discurso institucional

Las áreas de recursos humanos dentro de las dependencias, expresan que el permiso de paternidad es un derecho, un beneficio y que se encuentra justificado como prestación laboral. En general, se encontró disposición para implementar actividades que fortalezcan el ejercicio de este derecho, como campañas de difusión y sensibilización, de coordinación interinstitucional y a recibir capacitación en temas que fortalezcan la transversalidad de la perspectiva de género.

Se mencionaron como obstáculos para extender la duración de los permisos, el no contar con personal suficiente para cubrir al quienes estén en permiso de paternidad, según lo cual produciría un impacto económico y de cargas de trabajo en la dependencia; y al machismo como lo que detiene el involucrar más a los hombres y a la sociedad en el cuidado, sobre lo que mencionaron: “porque no consideran que el papá haga lo mismo.”

XXXXX

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Existe una diferencia entre la percepción de la licencia de maternidad y el permiso de paternidad, justificando que el primero debe gozar del tiempo necesario porque en las mujeres hay cambios físicos y realizan tareas de cuidado que los hombres no pueden realizar, como la lactancia y el autocuidado posparto.

Menos de la mitad de las dependencias cuentan con formatos claros para solicitar el permiso de paternidad. El control es llevado a discreción de la persona y área, algunos han implementado bases de datos añadiendo información como la fecha de nacimiento del bebé.

Se mencionaron como obstáculos la falta de información también sobre el permiso de paternidad, y el miedo que algunos trabajadores y trabajadoras sienten al solicitar cualquier prestación:

“acabo de hacer uno de base y son 15 días, la única diferencia radica en que estabilidad la tienes que tomar al día siguiente, está mal interpretado, o no, no, la instrucción que yo tengo está tergiversado, porque la única diferencia que radica entre base y estabilidad es que el de base lo puede tomar durante un año, bien lo puede tomar luego luego o lo puede hacer válido en un año y ahí es más bien cuestión de quien lo lleva, porque ahí es al día siguiente dependiendo de tu jornada laboral, si a ti te conviene tomarlo desde el día que nació se te considera.

(...) incluso quien lo lleva me dijo que base tiene un año, incluso me leyó el artículo que tiene que ser el 150 (de las condiciones generales de trabajo), que dice que tiene un año para hacerlo válido”

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

“igual hay una chava, le digo “es hasta 4 meses y medio puedes tomar si quieres menos”, “no, no, no, menos porque me da temor”, con mi primer dictamen que fue con esta chava ella nada más pidió un mes adicional”

A diferencia de la licencia de maternidad, el permiso es gestionado al interior de cada dependencia, es independiente de otras instituciones y su aprobación depende solamente de entregar los documentos necesarios al área. Lo cual permite que se soliciten y otorguen casi de manera inmediata ante situaciones como partos prematuros o que se hayan solicitado unos días antes del nacimiento.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Conclusiones

Aspectos que fortalecer o modificar para optimizar y dar cumplimiento a los objetivos de la política pública de trabajo de cuidado y conciliación de la vida laboral y familiar a través del ejercicio de los permisos de paternidad.

La paternidad y el permiso para ejercerla son concebidas, tanto en la ley como en la práctica, como un derecho centrado en el ámbito laboral, y su práctica se limita a la responsabilidad, basada en la relación filial biológica o jurídica de los hombres con sus hijos e hijas. Aun no se orienta esta medida hacia una política integral para la **organización social del cuidado**. Para esto, es importante analizar a la paternidad desde un marco que describa y analice la presencia masculina en las decisiones reproductivas para desarrollar estrategias que eviten relacionar a la reproducción como una competencia exclusiva femenina.

Aunque los procesos reproductivos pertenecen tanto a hombres como mujeres, los análisis y estudios sobre reproducción suelen invisibilizar la presencia masculina (Watkins, 1993), es por lo cual, acciones concretas como el permiso de paternidad, deben ir acompañadas de campañas en temas de: el ejercicio de la sexualidad (vivido de manera diferencial por hombres y mujeres); la fecundidad y su control (entendidos de manera distinta por hombres y mujeres; y el valor asignado a la paternidad y de los hombres hacia hijas e hijos (Rojas, 2008).

Se debe reconocer además la enorme influencia que las transformaciones económicas, sociales y culturales tienen sobre los comportamientos de las familias, parejas e individuos. Si bien, como lo ha venido enunciando la economía feminista, la crisis de los cuidados impacta sobre las dinámicas sociales y económicas, los hombres en el estudio reconocen la necesidad del ingreso de las mujeres al ámbito

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

laboral pero como decisiones necesarias para solventar el creciente costo del mantenimiento de la vida y de hijas e hijos. Es por lo cual, para fortalecer la corresponsabilidad estas transformaciones deberían ir acompañadas de una intensificación de oferta en servicios de salud, educación, seguridad social. Hablamos de flexibilidad de horarios para cuidar, permisos para acudir a las consultas prenatales.

Áreas de oportunidad, fortalezas del ejercicio y su aportación en el cumplimiento de la política pública de trabajo de cuidado y corresponsabilidad laboral y familiar para las y los servidores públicos del Gobierno de la Ciudad

En el ámbito privado, los resultados del estudio reflejan que el ejercicio del permiso de paternidad en la división sexual del trabajo es positivo y se observan cambios en el discurso sobre la paternidad responsable, pero sigue centrado en la relación filial reproductiva, a diferencia de la maternidad que se percibe como obligación permanente hacia los cuidados de toda la familia.

Los hombres expresaron ser parte de transformaciones de las relaciones intergeneracionales, en donde ellos como nuevas generaciones se muestran más flexibles en la toma de decisiones, ejercicio del poder y control de comportamientos (Caldwell 1982), por ende, una participación más activa en la crianza y/o un interés de ingresar al espacio doméstico y de cuidados. Se perciben afectuosos y participativos, capaces de aprender a cuidar, pero que su involucramiento es más limitado al de las madres, dado que no pueden incrementar el tiempo destinado al cuidado, aun cuando la madre esté trabajando.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Los entrevistados señalaron la importancia de cumplir con sus “responsabilidades” relacionadas al sustento económico y de protección, es importante señalar la percepción que tienen sobre asumir una función de formador y de guía.

La actitud del grupo de jóvenes (20-35 años) entrevistados, describe corresponsabilidad en sus procesos reproductivos, estando atentos a las necesidades de sus parejas durante el embarazo y en eventos de salud como cesáreas o complicaciones al momento del parto.

Como área de oportunidad se encuentra el disminuir la distancia que los hombres perciben hacia la maternidad y la crianza de hijas e hijos. Ellos mismos por medio de sus experiencias, perciben es poca su participación en el proceso reproductivo, lo cual reproduce el estereotipo de la mujer y su actividad reproductiva como la actividad más importante o momento en que debe recibir mayores atenciones, cuidados y derechos.

Es necesario realizar investigaciones que analicen el nivel de comunicación que existe entre miembros de la pareja para llegar a acuerdos sobre el número de hijas e hijos que quieren tener, los niveles de desacuerdo y acuerdo entre ambos sobre la relación que tienen-aunque la mayoría de las personas que participaron tenían pareja, es importante concebir que la paternidad se puede ejercer aunque sean solteros o bajo otros tipos de arreglos familiares (Biddlecom, Casterline y Perez, 1996).

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Mejoras en la solicitud e implementación del permiso de paternidad

Aunque el ejercicio del permiso de paternidad se ha extendido en las instancias de la administración pública del Gobierno de la Ciudad de México, no existe un conocimiento generalizado sobre los derechos laborales, en particular el permiso de paternidad es conocido por 58.7% de los hombres encuestados. Los mecanismos de difusión de los derechos en el GCDMX son heterogéneos, cada institución tiene distintas estrategias de difusión del permiso de paternidad, desde avisos en pizarrones, hasta notas en los talones de pago.

En el aspecto relacionado con la estructura organizacional para la gestión de esta medida, no existen mecanismos (reglamentos, lineamientos), homogéneos para su otorgamiento. Los procedimientos para los permisos de maternidad y paternidad son diferentes, en el primer caso el trámite es más complicado, en el caso del permiso de paternidad realizado por las áreas de recursos humanos resulta más rápido, sin embargo, en algunos casos ejercer este derecho tiene un impacto negativo sobre las prestaciones salariales de los trabajadores.

En relación a los procedimientos hay una percepción general de que los trámites para el permiso son complicados por la cantidad de documentos que se requieren y las veces que se deben presentar, antes y después del nacimiento, particularmente se señalan dificultades para conseguir documentos en los casos de concubinato y cuando la madre y/o el padre es menor de edad.

Existe una desigualdad de acceso a la información y ejercicio de sus derechos entre hombres debido a su condición laboral (tipo de contrato). Personal administrativo, de confianza y de honorarios, suelen tener mayores obstáculos para acceder a este.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

El permiso de paternidad como un derecho se establece en diversos instrumentos normativos internacionales, nacionales y de la Ciudad de México, no obstante no existe una conciencia clara sobre el ejercicio de este derecho en las /los servidores públicos, ni la obligación de las autoridades para garantizarlo. Su práctica se concibe como un beneficio que depende de la voluntad de la autoridad superior. En la información obtenida se manifiesta una preocupación de las autoridades que otorgan los permisos por el impacto económico que genera a las instituciones la ausencia de personal por ejercer este derecho.

Incrementar las solicitudes y desarrollar otras acciones que puedan establecerse para contribuir a la política de trabajo de cuidado y corresponsabilidad laboral y familiar

Es importante promover el ejercicio de este derecho, si bien prevalecen estereotipos en los roles de género en los hombres, aquellos que tomaron los permisos de paternidad tienden a tener actitudes más equitativas en las relaciones de género. Por lo cual hace falta trabajar aún en la difusión del permiso de paternidad y sus características, para que los hombres no tengan una concepción errónea de los permisos. Los principales medios de difusión que mencionaron como adecuados fueron: pizarrones dentro de las instalaciones, carteles en áreas de recursos humanos dentro de las dependencias, carteles en centros de salud, campañas masivas e imprimir información en el talón de pago.

Al momento de difundir el permiso de paternidad es importante proveer del sustento legal (Gaceta Oficial, Ley Federal del Trabajo), que permitan combatir las prácticas de acoso al interior de las dependencias.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Además es importante contar con información sobre las ventanillas y espacios competentes para realizar las quejas ante cualquier violación de derechos humanos, es importante combatir el temor que mencionaron existe para la exigibilidad de sus derechos laborales:

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Recomendaciones

Para la Administración Pública Local

1. El permiso de paternidad representa una medida positiva que apunta hacia la redistribución de las responsabilidades domésticas, no obstante debe enmarcarse en el derecho humano al cuidado y a partir de aquí, en una política de cuidados integral con acciones que promuevan la organización social de los cuidados en los ámbitos público y privado, considerando el otorgamiento de permisos a los hombres, no solo para atender el nacimiento/adopción de hijos e hijas, sino para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, asistir a consultas prenatales y personas dependientes enfermas o adultas mayores.
2. La política del cuidado requiere el abordaje del enfoque de género, y de la conjunción de esfuerzos del gobierno, la sociedad civil, el sector privado empresarial, por lo que es necesaria una campaña permanente sobre el tema, dirigida a crear conciencia de que el cuidado lo requieren todos los grupos de población y es responsabilidad de todas las personas.
3. En la lógica del concepto de cuidados, se deben considerar los permisos de paternidad/maternidad con mayor flexibilidad y no solo para atender el nacimiento/adopción de hijos e hijas, sino el cuidado de otras personas que los requieran, como se hace en el caso de las mujeres. En el marco de un Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género. Un gran avance es la llamada Nueva Cultura Laboral de la Ciudad de México que contempla los "Permisos Retribuidos", que permiten fomentar

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

la lactancia, la reducción de la jornada de trabajo de las madres (los viernes) y los espacios de convivencia familiar.

4. Se requiere de una política de difusión permanente de los derechos humanos y laborales de las personas al interior de las dependencias del gobierno de la Ciudad de México, esto con el propósito de hacer conciencia sobre el ejercicio de los derechos.
5. Se recomienda establecer mecanismos internos para resolver los casos de incumplimiento de los derechos laborales, ya que en el caso del permiso de paternidad no se identificó el procedimiento de quejas o denuncias cuando no se cumple.
6. Aprovechar los recursos de la tecnología y las redes sociales para la difusión de los derechos, en particular el permiso de paternidad. La encuesta en línea mostró el interés de las personas, principalmente hombres jóvenes por el uso de esta herramienta.
7. Implementar estrategias de capacitación continua para construir una cultura organizacional con enfoque de género, con el propósito de orientar el permiso de paternidad hacia un cambio en la cultura del cuidado, incluyendo la responsabilidad afectiva en los hombres.
8. Establecer mecanismos homogéneos para la gestión administrativa de los permisos de paternidad y maternidad, también es recomendable contar

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

formatos ya elaborados para solicitar el permiso (de las cartas que se solicitan).

9. Permitir que los trabajadores ejerzan su derecho sin perder su estabilidad laboral y conservando los derechos que se derivan del mismo, así como las prestaciones salariales, para no afectar su ingreso.
10. Profundizar en el conocimiento de las diferentes opiniones y actitudes dentro de la pareja en torno a la reproducción, como variable que contribuye a explicar e intervenir de manera adecuada en la corresponsabilidad.
11. Promover la inclusión de los hombres al proceso del embarazo y posparto desde una perspectiva de salud pública con información sobre el cuidado y alimentación tanto de la mujer como de hijas e hijos recién nacidos.
12. Llevar a cabo un programa en colaboración de las dependencias encargadas de establecer estrategias en los temas de género, políticas de salud, educación y trabajo sobre la corresponsabilidad desde las prácticas reproductivas hasta el cuidado de personas dependientes, flexibilización de la división sexual del trabajo doméstico y exigibilidad de derechos, en especial protección a los derechos laborales y de seguridad social.
13. Realizar campañas de difusión sobre la paternidad y participación responsable en los que se retome los temas de la salud prenatal, maternal e infantil; prevención de las enfermedades de transmisión sexual; prevención de embarazos no deseados y de alto riesgo; prevención de la violencia familiar.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Para el Estado Mexicano

1. Adicionar al Art 123 de la CPEM un apartado en el que se establezcan las licencias de paternidad que englobe a todos los sectores sin importar su condición laboral.
2. Extender el tiempo del permiso de paternidad, hacerlo obligatorio y darlo a conocer como derecho laboral de manera masiva para fomentar la responsabilidad paterna en el cuidado.
3. Que el Estado Mexicano ratifique, en calidad de urgente los siguientes convenios: Convenio 156 de la OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, par que articule en la leyes y políticas nacionales lo establecido en el Art. 4º de dicho documento, saber:
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.*
4. Seguir la recomendación 165 de la OIT, en el que se establecen las licencias parentales a los que pueden acceder hombres y mujeres, que establecen acciones para, que establecen acciones para cuidado de las y los hijos después de las licencias de maternidad y permisos de paternidad.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”

5. Reconocer a los cuidados como parte de la economía. Tener en cuenta el impacto que tiene sobre los cuidados modificaciones en políticas fiscales, laborales, comerciales y especialmente, la política de protección social.
6. Reconocer el derecho al cuidado. Reconocimiento del derecho al cuidado para que las personas puedan cuidar y recibir cuidados de acuerdo a los diferentes momentos de su vida, cumpliendo las condiciones de calidad e intensidad necesarios para una vida digna. Además, a recibir un salario y condiciones laborales dignas cuando decidimos realizar trabajo de cuidados de manera remunerada.
7. Finalmente se recomienda aprovechar los instrumentos jurídicos y los acuerdos políticos que se han generado en la actual administración, tales como el *Acuerdo por el que se establecen lineamientos de paternidad y maternidad responsable, para garantizar y proteger la convivencia armónica y equilibrada de las familias del distrito federal*; y el *Acuerdo de la Nueva Cultura Laboral en la Ciudad de México*, ambos representan una base importante para promover políticas permanentes orientadas a la organización social del cuidado.
8. Actualizar censos y elaborar investigaciones sobre la fecundidad masculina, dar cuenta de esfuerzos que intentan estimarla, analizar la presencia masculina en las decisiones reproductivas por clase social en jóvenes que están participando para elaborar intervenciones adecuadas a un diagnóstico sobre esta población.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”

14. Promover la participación e involucramiento de los hombres en la planificación familiar. Por lo que debe implementar políticas y leyes que permitan que los hombres participen y asuman una mayor responsabilidad en la planificación familiar, asegurando al mismo tiempo un entorno económicamente favorable para mujeres y hombres que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral. Al igual que establecer permisos laborales para que los hombres puedan acompañar y dar seguimiento durante el periodo de la gestación.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”

Bibliografía

Aguirre, R. y Ferrari, F. (2014) Las encuestas sobre uso de tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe: Caminos recorridos y desafíos hacia el futuro. CEPAL. En sitio Web.

http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5851/S1420397_es.pdf?sequence=9

Álvarez, J. L. y Jurgueson, G. (2013). *Cómo hacer Investigación Cualitativa: Fundamentos y Metodología*. Buenos Aires. Argentina: Paidós.

Bejarano Celaya, M. (2005). Entre lo público, privado y doméstico: mujeres bajo un techo de cristal. (pp. 60-68). El Colegio de Sonora.

Caamaño Rojo, E. (2008). El permiso parental y la progresiva inclusión del padre en los derechos para la armonización del trabajo y la vida familiar. (pp. 325-354). *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*.

Caamaño Rojo, E. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. (pp.179-209). *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*.

Caldwell J (1982) *The theory of fertility decline*. Australia. The Australian National University: Academic Press

Carrasco, C. (2006). “La economía feminista: una apuesta por otra economía”. En sitio Web. <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/centro-de>

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras(es) del presente trabajo”

recursos?title=La+econom%C3%ADa+feminista%3A+una+apuesta+por+otra+econom%C3%ADa&search=enviado&keyword=&autor=&pais=&anio=&open=cri2736 . Consultado el 2 de julio de 2015.

Carrasco, C. (2006). Tiempo de trabajo, tiempo de vida: ¿reorganización o conciliación? (pp. 2-5) Ciudad de Mujeres.

Carrasco, C. (s/f) La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2016). Observatorio de Igualdad de Género de ALC. <http://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/asuntos-de-genero>.

Connell, R.W. (1997). La organización social de la masculinidad: Isis Internacional. Ediciones de las Mujeres. No. 24.

Connell, R. W. (2003) Masculinidades. PUEG-UNAM.

Correas, O. (2006). Los derechos humanos: Entre la historia y el mito (pp.269-292) Revista Crítica Jurídica.

Creswell, j. (1998). Qualitative inquiry and research design. Choosing among five traditions. Londres: Sage.

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. (2012). De eso no se habla: el cuidado en la agenda pública. Buenos Aires:ELA.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”

Esquivel, V. (2011). La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. Buenos Aires: PNUD.

Esquivel, V. (2013), “Measuring Unpaid Care Work with Public Policies in Mind. En sitio <http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/58/EP3-Valeria-Esquivel%20pdf.pdf> web.

Esquivel, V. (2014) ¿Cómo, por qué y para qué medir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado? En sitio Web. <https://www.youtube.com/watch?v=uV-Y80yc-Os>

Facio Alda. s/f. Feminismo, género y patriarcado.

Farris, N. (2014). Book Review on "Superdads...": Men and Masculinities (pp.1-2).

Gammage, S. y Orozco, M. (2008). El trabajo productivo no remunerado dentro del hogar:

Guatemala y México. CEPAL. En sitio Web. file:///C:/Documents%20and%20Settings/DELL/Mis%20documentos/Downloads/El_Valor_del_Trabajo_No_Remunerado_en_Me.pdf

Guirao Mirón, C. (2009). Políticas públicas y espacio doméstico: Las políticas públicas desde la perspectiva de género (pp.409-440).

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”

Hernández, L. (2013) “Construcción de la Paternidad y la Expresión Afectiva en Varones de la Ciudad de México”, Tesis para obtener el Título de Licenciada en Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores Iztacala. México

Heron, A. (2002). ¿Family-friendly France?: Family Matters (pp.46-47).

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2010) Censo de Población y Vivienda 2010. En sitio Web, <http://bit.ly/1qT1omH>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social (ELCOS). En sitio Web. <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/especiales/elcos/presentacion.aspx>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2009) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Indicadores de género (a partir del trimestre IV-2014)”. En sitio Web. <http://bit.ly/1bkersO>.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2009) Encuesta Nacional sobre Uso de Tiempo 2009. Síntesis metodológica. En sitio Web. http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos//prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/est/sm_ENUT2009.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2012) Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, ENDIREH 2011. Marco conceptual. En

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

sitio Web.
http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/especiales/ndireh/ndireh2011/doc/ndireh11_marco.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH). En sitio Web.
<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/especiales/ndireh/presentacion.aspx>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT). En sitio Web.
<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/especiales/enut/presentacion.aspx>

INMUJERES (2003). El enfoque de género en la producción de las estadísticas sobre familia, hogares y vivienda en México. INMUJERES: México

INMUJERES (2003). La encuesta de uso del tiempo y sus potencialidades para conocer las inequidades de género. INMUJERES: México

Instituto Nacional de las Mujeres. (2011). Cuidado infantil y corresponsabilidad trabajo- vida personal. México, D.F.:INMUJERES: México.

Izquierdo, M. J. (2004). El cuidado de los individuos y de los grupos: ¿quién cuida a quién? Organización social y género. Debate Feminista (pp.129-153).

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras(es) del presente trabajo”

Karina Batthyány Dighiero. (2015). Las políticas y el cuidado en América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Kershaw, P. (2011) Carefair: el cuidado equitativo. Entre la capacidad de elegir, el deber y la distribución de responsabilidades. Debate Feminista, (pp.60-98)

Lamas, M. (1996) “El género: la construcción cultural de la diferencia sexual.” México: Porrúa.

Lamas, M. (sf). “El género es cultura”. 3 de julio de 2015.

Laufer, J. (1998). Equal opportunity between men and women: the case of France. Feminist. Economics. (pp. 53-69).

Lininger, C. y Warwick, D. (1978). La Encuesta por Muestreo: Teoría y Práctica. México: C.E.C.S.A.

Marco, F. (2012). La utilización de las encuestas de uso del tiempo en las políticas públicas. En sitio Web.

<http://www.cepal.org/es/publicaciones/5849-la-utilizacion-de-las-encuestas-de-uso-del-tiempo-en-las-politicas-publicas>

Menjívar, M., R. Esquivel y M. Otxotorena (2002) Actitudes masculinas hacia la paternidad: entre las contradicciones del mandato y el involucramiento. Instituto Nacional de las Mujeres. Costa Rica.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, los autoras(es) del presente trabajo”

Morales, P. A. y Romero Díaz, A. (2005). Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad: Sociología del Trabajo (pp.3-26).

Murillo, S. (1996). El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio. Madrid: Siglo XXI.

Nieto, M. (2010). Valor económico del trabajo doméstico en México. Aportaciones de mujeres y hombres 2009. INMUJERES. En sitio Web.

<http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/cuadernos/ct21.pdf>

Organización Internacional del Trabajo, (2009). Promoción de la igualdad de género a través de políticas de conciliación trabajo-familia. En sitio Web.

<https://evaluacionyseguimientoproyectosindesol.wordpress.com/2015/07/17/oit-2009-promocion-de-la-igualdad-de-genero-a-traves-de-politicas-de-conciliacion-trabajo-familia/>

Organización Internacional del Trabajo. La maternidad y la paternidad en el trabajo, Legislación y la práctica en el mundo. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang--es/index.htm>

ONU Mujeres (2014). Por qué nos preocupamos por los cuidados. https://trainingcentre.unwomen.org/pluginfile.php/1495/block_html/content/Care_Economy_BOOK_ES.pdf

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras(es) del presente trabajo”

OPS, (2008). La economía invisible y las desigualdades de género: La importancia de medir y valorar el trabajo no remunerado. En sitio Web.

http://mueveteporlaigualdad.org/publicaciones/economiainvisibleydesigualdadesdegenero_CEPAL.pdf

Ortí, A. (1997). La Confrontación de Modelos y Niveles Epistemológicos en la Génesis e Historia de la Investigación Social: Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación

Parrini, R. (1999). Los poderes del padre: paternidad y subjetividad masculina (pp. 69-77) Revista Educación.

Parrini, R. (2015). Falotopías. Masculinidades erectas y violencia social en México: Feminidades, masculinidades y sus desafíos en el mundo contemporáneo. (pp. 1-29). Tijuana: Colegio de la Frontera Norte.

Peinado Castro, Y.; Martín Lain, T.; Corredera Genovés, E.; Moñino, N. y Prieto Jiménez, L. Grupos de Discusión. Métodos de Investigación en Educación Especial. (2010). En sitio web.

https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/GrupDiscusion_trabajo.pdf (4 de noviembre del 2015)

Pérez Orozco, A. (2014) ¿Por qué nos preocupamos por los cuidados? Curso Moderado en Línea, Madrid: ONU Mujeres

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras(es) del presente trabajo”

Pérez Orozco, A. (2014) La organización social del cuidado: identificación de necesidades y escenarios de cuidados: ¿Por qué nos preocupamos por los cuidados? Curso Moderado en Línea, Madrid: ONU Mujeres

Pérez, Amaia (2015) ¿Por qué nos preocupamos de los cuidados?: Una introducción. En sitio web.
https://www.youtube.com/watch?time_continue=3&v=QihHnNNokjQ

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo. (2009).

Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago de Chile : PNUD,OIT.

Rendón Gan, T. (2008). Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX. (ed. 2)

México: Programa Universitario de Estudios de Género.

Richard A. (2001). El octavo día: La evolución social como auto organización de la energía. México: UAM.

Richard A. (2007). La red de la expansión humana. México: UAM.

Rojas, O. (2008) Paternidad y Vida Familiar en la Ciudad de México. Un estudio del desempeño masculino en los procesos reproductivos en la vida doméstica. México: Colegio de México

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las, las autoras(es) del presente trabajo”

Rojas, O. (2012) “Masculinidad y vida conyugal en México. Cambios y persistencias” en GénEros. Revista de Investigación y divulgación sobre los estudios de género, núm. 10, época 2, año 18. Asociación Colimense de Universitarias A.C. y el Centro Universitario de Estudios de Género. México.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (2013). Programa Nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres 2013-2018. México: Diario Oficial de la Federación.

Serret, E. (2011). Hacia una redefinición de las identidades de género (pp.71-97) Generos, Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género.

Taylor, S.J. & Bogdan, R. Introducción a los Métodos Cualitativos en Investigación: La Búsqueda de los Significados. (pp. 100 -113). Madrid, España: Editorial Paidós.

Torns Martín, T. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso? (pp.5-13) RIDEG.

Trunk, P. (2008). Palin’s children should take priority over being Vice President. En sitio web.

<http://blog.penelopetrunk.com/2008/09/04/palins-children-should-take-priority-over-being-vice-president/> (23 junio 2015)

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras(es) del presente trabajo”

Watkins, S. (1993) “If all We Knew about Women was What We Read in Demography, What Would We Know?”, *Demography*, vol. 30, núm. 4, pp 551-577