

APLICACIÓN DE LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD EN LA PGR.

**INFORME DE EVALUACIÓN A UN AÑO DE LA
EMISIÓN DE LOS LINEAMIENTOS PARA EL
OTORGAMIENTO DE LAS LICENCIAS CON GOCE DE
SUELDO POR PATERNIDAD Y ADOPCIÓN**

JULIO, 2017.

Coordinación

Cuauhtémoc Figueroa Ávila

Director General de Recursos
Humanos y Organización.

Marisol Nashiely Ruiz Ruvalcaba

Titular de la Unidad de Igualdad de Género.

APLICACIÓN DE LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD EN LA PGR.
INFORME DE EVALUACIÓN A UN AÑO DE LA EMISIÓN DE LOS LINEAMIENTOS PARA
EL OTORGAMIENTO DE LAS LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO POR PATERNIDAD Y
ADOPCIÓN.

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

Marisol Nashiely Ruiz Ruvalcaba

Coordinadora y desarrollo de contenidos.

María Fernanda Flores Caballero

Mayra Espejo Martínez

Víctor Manuel Miranda Leyva

Desarrollo de contenidos.

Julio, 2017.

Oficinas de la Unidad de Igualdad de Género:

Río Guadiana No. 31, Col. Cuauhtémoc, Del. Cuauhtémoc, 06500, Ciudad de México.

www.gob.mx/pgr

La presente publicación es de distribución gratuita. Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta obra, por cualquier medio de publicación conocido o por conocerse, con fines de especulación comercial.

DIRECTORIO

Dr. Raúl Cervantes Andrade
Procurador General de la República

Lic. Alberto Elías Beltrán
Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales

Lic. Gilberto Higuera Bernal
Subprocurador de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparo

Mtro. Alonso Israel Lira Salas
Subprocurador Especializado en Investigación de Delincuencia Organizada

Lic. Felipe de Jesús Muñoz Vázquez
Subprocurador Especializado en Investigación de Delitos Federales

Mtra. Sara Irene Herrerías Guerra
Subprocuradora de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad

Lic. Omar Hamid García Harfuch
Director en Jefe de la Agencia de Investigación Criminal

Dr. Santiago Nieto Castillo
Fiscal Especializado para la Atención de Delitos Electorales

Mtro. Pedro Navarro Laflin
Oficial Mayor

Lcda. Adriana Campos López
Visitadora General

Mtro. Roberto Andrés Ochoa Romero
Titular de la Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional

Mtra. Fedora Castro Orrantía
Jefa de la Oficina del C. Procurador

Mtro. Rommel Moreno Manjarrez
Titular de la Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio

Lic. Crisógono De Jesús Díaz Cervantes
Titular de la Unidad Especializada de Análisis Financiero

Mtra. Delia Ludivina Olmos Díaz
Titular de la Unidad de Transparencia y Apertura Gubernamental

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	4
RESUMEN EJECUTIVO	6
METODOLOGÍA	9
I. UN POCO DE CONTEXTO	11
a) Internacional	13
b) Nacional	14
II. IMPACTO DE LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD EN PGR	18
a) Sobre los Lineamientos	18
b) Análisis cuantitativo de las licencias otorgadas	22
c) Resultados de la encuesta realizada por la UIG	35
III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
IV. REFERENCIAS	52

PRESENTACIÓN

El 3 de junio de 2016 la Procuraduría General de la República (PGR) emitió los Lineamientos para el Otorgamiento de Licencias con goce de sueldo por Paternidad y Adopción, como medidas complementarias de seguridad social en beneficio del personal de la PGR (en adelante “Lineamientos”), aplicables para todo el personal de la Procuraduría General de la República y de sus Órganos Desconcentrados; cuyo objeto es la autorización u otorgamiento de una ausencia laboral con goce íntegro de sueldo de hasta 5 días de trabajo continuos, con motivo del nacimiento o adopción de los hijos y las hijas de los hombres trabajadores de la PGR.

La aprobación de los Lineamientos buscó contribuir al cumplimiento de la política pública que, sustentada en diversos instrumentos normativos y programáticos, impulsa la incorporación de la perspectiva de género y la igualdad entre mujeres y hombres al interior de las instituciones; particularmente, como una de sus vertientes, los aspectos vinculados a la corresponsabilidad familiar y la conciliación de la vida laboral y familiar.

La Unidad de Igualdad de Género de la PGR, atendiendo las atribuciones que le son conferidas en su acuerdo de creación, entre ellas las de “generar estadísticas e informes periódicos sobre los avances de la institucionalización de la perspectiva de género en la PGR, con base en los registros administrativos y otras fuentes de datos”; y la de “elaborar y difundir, informes de evaluación periódica sobre los resultados y el cumplimiento de los objetivos, las estrategias, los planes, los programas y las políticas en la materia”, consideró necesario realizar la primera evaluación sobre la aplicación de esta medida que constituye uno de los pilares de la política en comento.

El presente informe de evaluación pretende mostrar los resultados alcanzados durante el primer año de la aplicación de los Lineamientos, se espera que la información permita mostrar el impacto de las licencias en la institución y sus aportaciones para fomentar la corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar; así como las áreas de oportunidad o acciones institucionales necesarias para mejorar esta medida.

En esta lógica, el informe se divide en los siguientes capítulos: 1) **Un poco de historia**, en el que se abordan algunos antecedentes del origen de la licencia de paternidad; 2) **Marco jurídico nacional e internacional**, con una síntesis del entramado legal que fundamenta y regula esta prestación; 3) **Impacto de las licencias de paternidad en PGR**, en el que se analiza el uso de esta medida de junio de 2016 a junio de 2017, desde un enfoque cuantitativo y cualitativo, y finalmente, las 4) **Conclusiones y recomendaciones** surgidas del análisis.

El informe constituye la primera evaluación de una medida institucional de esta índole, por lo que agradecemos a los padres trabajadores de la PGR que fueron participantes de este ejercicio de investigación, por su disponibilidad y ánimos de colaboración para compartir su experiencia. Asimismo, se agradece a la Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la PGR por compartir sus registros administrativos respecto del otorgamiento de las licencias, que permitieron realizar esta evaluación.

Mtr. Marisol Nashiely Ruiz Ruvalcaba
Titular de la Unidad de Igualdad de Género
Procuraduría General de la República

RESUMEN EJECUTIVO

1. La UIG concluye después de este ejercicio de evaluación cuantitativa y cualitativa sobre la aplicabilidad de las licencias de paternidad en la PGR, que dicha medida de seguridad social complementaria está cumpliendo con los objetivos y/o propósitos por la cual fue creada. Mediante evidencias objetivas y subjetivas se ha determinado que es benéfica para los trabajadores de la PGR -hombres-, y sus familias (parejas, esposas o concubinas, y principalmente sus hijos/as).
2. Mediante la evidencia presentada, también se demuestra que el reconocimiento de este tipo de derechos (contemplados en leyes y decretos federales) no ha significado un incremento o registro de solicitudes masivas, ya que como se vio en la encuesta interna, en 1 año solo se autorizaron **102** licencias de paternidad, y a nivel general (totalidad de licencias), según lo que muestra el *Diagnóstico para la Incorporación de la Perspectiva de Género y la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Procuraduría General de la República* (en adelante *Diagnóstico*), en los últimos 5 años, 1 de cada 10 personas ha solicitado una licencia, de los cuales solo **3.4%** son a instancia de hombres. Con base en esta evaluación, puede decirse que el uso de la licencia de paternidad ha sido racional, y sin una muestra de tendencias al alza.
3. Respecto al número de licencias de paternidad autorizadas por Unidad Administrativa, las 5 áreas de la PGR en donde se registra un número mayor son: la **SEIDO**; la **PFM**; la SEIDF; la Oficina del C. Procurador, y el CENAPI. Debe decirse en especial, sobre la SEIDO y la PFM que están realizando un esfuerzo importante en el respeto y garantía de la licencia de paternidad, y que deben mantenerse en esta política, sobre todo porque dentro de su plantilla laboral guardan un porcentaje mayor de personal masculino respecto a otras áreas. Ahora, tratándose de las licencias de paternidad en las Delegaciones Estatales de la PGR, se obtuvo un porcentaje bajo respecto al número de solicitudes (18), en solo 9 de las 32; por lo que, sin duda, deben focalizarse los esfuerzos de difusión a este sector de la PGR.
4. El análisis respecto a la periodicidad de la autorización de las licencias de paternidad fue relevante en tanto que mostró que durante los dos meses siguientes a la emisión y publicación de los Lineamientos (junio y julio de 2016), se presentó el menor número de registros. Al contrario, febrero de 2017 fue el mes en donde se registró un mayor número de solicitudes.
5. El mayor número de licencias de paternidad según tipo de puesto lo encabezó el personal sustantivo con el **65%**, seguido del personal de confianza con el **32%** y solo el **3%** de personal de base. Este dato es muy importante en tanto que revierte tradicionales apreciaciones sobre que esta medida sería usada

principalmente en beneficio del personal de base. Asimismo, entre el mayor grupo de solicitudes, es decir el personal sustantivo, de acuerdo con el tipo de puesto, los Agentes del Ministerio Público Federal (**32%**) fueron quienes más hicieron uso de la licencia de paternidad, seguido de los Oficiales Ministeriales (**30%**); los Agentes de la Policía Federal Ministerial (**16%**), y Peritos (**13%**).

6. En cuanto al cumplimiento objetivo del periodo establecido para las licencias de paternidad, se obtuvo un **86%** de conformidad respecto a que los solicitantes gozaron de los 5 días que prevén los Lineamientos.
7. Una vez entrados en el análisis cualitativo, la gran mayoría de los encuestados dijo saber de la existencia de las licencias de paternidad mediante un “Para ti” (**34%**), seguido de que un/a compañero/a les informó sobre su existencia (**34%**); a través de un oficio suscrito por su jefe/a (**25%**), u otros (**7%**). En complemento, el Diagnóstico señala que 51.1% de los participantes en la encuesta dijeron conocer que existe el permiso o licencia de paternidad (**51.7% de los hombres** y 50.4% de las mujeres); el **12.9%** de las personas encuestadas indicó que no existe en la PGR, y el **36.1%** indicó desconocer si el permiso de paternidad existe en la Institución.
8. Con relación a los motivos por los que se solicitó la licencia de paternidad, el **57%** de los encuestados refirió que era necesario para poder cuidar a su familia; en tanto, el **31%** respondió que era **su derecho**; el **5%** que fue por la sugerencia de su pareja, esposa o concubina y el **7%** señaló otra razón. Dentro de estos últimos, la motivación común fue la posibilidad de ser partícipes del nacimiento de sus hijos/as.
9. Todos los beneficiarios dijeron haber realizado actividades o tareas relacionadas con el nacimiento de sus hijos/as. De los 39 hombres entrevistados, **27%** respondieron que realizaron actividades relacionadas con el cuidado de su bebé; **23%** de ellos mencionaron que realizaron tareas relacionadas con el cuidado de su pareja, esposa o concubina; **22%** contestaron que se encargaron de los trámites hospitalarios; **21%** que realizaron tareas domésticas, y **7%** respondieron que llevaron a cabo otras actividades, tales como realizar los trámites ante el registro civil; dar de alta a la madre y/o al/a recién nacido/a ante una institución de salud; gestionar la aplicación de vacunas para el/la recién nacido/a; hacerse cargo del cuidado de otros/as hijos/as, y gestionar la asignación de la CURP.
10. El Diagnóstico -de manera global- identificó que un **14.8%** del personal que solicitó una licencia en los últimos 5 años padeció problemas o maltrato tras su reincorporación una vez concluida la misma, es decir, es el equivalente a todo el personal -mujeres y hombres- que laboran en la SDHPDSC, SEIDF, VG, FEPAD y UEAF. Ahora bien, en cuanto a lo que hace en exclusiva a las licencias de

paternidad, un **15%** de los beneficiarios dijo haber tenido algún problema tras su reincorporación al trabajo, alegando como causas, desde el enojo o molestia de sus jefes/as inmediatos/as, hasta el “congelamiento laboral”, y represalias como la negativa a autorizar las vacaciones semestrales que por ley les corresponden a los trabajadores, como parte de sus derechos laborales.

- 11.** Del total de encuestados, 90% disfrutó de los 5 días que se brindan a los trabajadores de la PGR. El 10% restante señaló que había tomado menos días debido a la solicitud de su jefe/a para que regresara a sus labores; por decisión propia, o porque le indicaron que la licencia se otorga en días continuos, y ya que la suya empezaba en martes, no era posible que tomara el quinto día al lunes siguiente.
- 12.** Con base en su experiencia, el **79%** de los entrevistados señaló que los días de licencia contemplados por los Lineamientos son insuficientes, mientras que el **21%** consideró que eran suficientes.

METODOLOGÍA

Periodo del estudio

Los datos sobre las solicitudes y otorgamiento de las licencias de paternidad abarcan desde la entrada en vigor de los Lineamientos, en junio de 2016 hasta abril de 2017 (10 meses). El análisis de los datos, el levantamiento de la encuesta que los complementó y el desarrollo del informe tuvo lugar en junio y julio de 2017.

Recolección de datos

Para la elaboración del presente informe se solicitó a la Dirección General de Recursos Humanos y Organización (DGRHO) los datos sobre la plantilla de personal de la PGR al mes de marzo de 2017, así como de las licencias de paternidad; debido a lo cual la DGRHO proporcionó los datos con la siguiente desagregación: número de licencias otorgadas, nivel y tipo de personal, área de adscripción y número de días tomados.

Considerando que estos elementos permitían solo un análisis limitado, pues no aportaban información para identificar la experiencia de los solicitantes de la licencia de paternidad, como las facilidades y los obstáculos por los que tuvieron que pasar para su autorización, o los beneficios que percibieron al poder participar del nacimiento de sus hijos/as; se decidió realizar una encuesta a los 102 hombres que habían usado la licencia de paternidad, por medio de un cuestionario abierto de 10 reactivos.

En la encuesta, enviada por medio del correo electrónico institucional, se preguntó cómo se enteraron de la existencia de la licencia de paternidad; qué razones los motivaron a solicitarla; qué actividades desarrollaron durante el período de la licencia; entre otros aspectos. De los 102 padres beneficiados con la licencia, fue posible establecer contacto por correo o vía telefónica solo con 66, de los cuales 39 accedieron a contestar el cuestionario.

Todos los servidores públicos encuestados solicitaron la licencia de paternidad, ninguno por adopción.

Finalmente, para complementar los datos desde un enfoque cualitativo, se hicieron entrevistas a 2 servidores públicos beneficiados.

Análisis de datos

Desde un enfoque cuantitativo, el informe hace un análisis descriptivo sobre la prevalencia de diversos aspectos relacionados con la solicitud y el otorgamiento de las licencias y las características de los beneficiados; a partir de los datos proporcionados por la DGRHO y de las respuestas dadas al cuestionario.

Es importante subrayar el hecho de que la evaluación se realiza a partir de los datos e información que se tiene sobre las licencias efectivamente autorizadas y sus beneficiarios, por lo que no se tiene conocimiento del número de licencias que pudieron haber sido solicitadas en el periodo y/o que no hayan sido concedidas.

Cabe decir, sin embargo, que los análisis sobre estos datos e información se complementan y contrastan con los obtenidos en el Diagnóstico, realizado en colaboración con investigadoras/es de la UNAM, coordinado por la UIG, y publicado en enero de 2017.

La información del Diagnóstico utilizada en esta evaluación tiene como base la encuesta aplicada en la PGR en septiembre de 2016, en la que participaron más de 18 mil servidoras y servidores públicos de esta Institución. Dicho estudio aborda aspectos sobre la solicitud de licencias -de todo tipo-, desagregadas por sexo y área.

Por último, el análisis cualitativo se realizó a partir de las dos entrevistas que se llevaron a cabo, con la finalidad de entender la visión, opinión y experiencia de los entrevistados sobre la licencia de paternidad, a partir de su testimonio.

I. UN POCO DE CONTEXTO

Desde 1919, con la adopción del Convenio sobre la protección de la maternidad en el marco de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Estados se han vinculado jurídicamente a disposiciones relativas al empleo de las mujeres; en concreto, a los derechos a abandonar el trabajo antes y después del parto; a la asistencia médica gratuita y a los descansos laborales para permitir la lactancia.

A este convenio siguieron otros tantos que también reconocen y amplían el derecho a cuidados y asistencia especiales a favor de la maternidad y la infancia, tales como la Declaración de Filadelfia, en 1944, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en 1948, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en 1966, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en 1979, y el Convenio sobre la protección de la maternidad, en el año 2000.

De forma paralela, uno de los principales objetivos en el campo de los derechos humanos y, en consecuencia, en el mundo del trabajo, ha sido la eliminación de la discriminación por razón de sexo y la promoción de la igualdad de género en todas las esferas de actividad de las personas. Así, a lo largo de las últimas décadas, diversos Estados han incorporado en sus legislaciones disposiciones enfocadas a reducir la desigualdad de género en el ámbito laboral.

En 1974, Suecia fue el primer país en otorgar a hombres y mujeres la posibilidad de acceder a una licencia remunerada para ocuparse de los cuidados necesarios para el/la recién nacido/a; para ello, incorporó la figura de una licencia parental, aplicable para el padre o la madre. Sin embargo, los bajos índices de solicitud y goce de ésta por parte de los hombres llevaron al país al país nórdico a introducir una licencia exclusiva para el padre, independiente de la licencia materna (OIT, 2014).

Diez años después, Finlandia y Noruega establecieron también periodos de licencia remunerada exclusiva para el padre, en aras de alentar a los hombres a corresponsabilizarse del cuidado infantil de sus hijos/as. A estos siguieron Islandia, Francia y España (Téllez Lino, 2009).

Bajo esta lógica, la licencia de paternidad se puede definir como un período breve de tiempo que se concede al padre, inmediatamente después del nacimiento, para permitir que este ayude a la madre en la recuperación física y emocional postparto -proceso fundamental para la lactancia materna- y participe en el cuidado del/la recién nacido/a y otros menores que integran la familia, en los trámites para el registro del nacimiento, así como en otras responsabilidades familiares (OIT, 2014).

En 1994, 40 de los 141 países que integraban la OIT contaban con disposiciones legales para el otorgamiento de licencias de paternidad, y para el año 2013, 79 de los 161 monitoreados por dicha organización internacional habían introducido disposiciones en

el mismo sentido (OIT, 2014). En su mayoría, tales medidas han sido tomadas por los gobiernos de países que tienen un alto nivel de desarrollo, con el fin de promover la salud y el bienestar de los infantes, al mismo tiempo que la sociedad reconozca que los primeros meses y años en la vida de niños y niñas, requieren de atención sustancial y sostenida de padres y madres (Téllez Lino: 2009).

En lo que toca a América Latina, Argentina emprendió en 1999 las primeras acciones para garantizar el ejercicio de este derecho, aunque en un inicio solo beneficiaba a los padres trabajadores de la Administración Pública Nacional. Por su parte, Colombia fue el primer país en implementar la licencia de paternidad, en 2002, como una medida para la conciliación de la vida laboral y familiar de alcance general; por esta razón el caso colombiano es especialmente relevante, ya que dicha licencia se considera como un derecho de seguridad social a nivel nacional. Chile y Cuba son otros de los países latinoamericanos que han incluido la licencia de paternidad en su legislación o en sus políticas de seguridad social.

En México, la licencia de paternidad fue incorporada hasta el año 2012, una vez que se adicionó a la legislación federal la obligación de las y los patrones de otorgar un permiso de paternidad de 5 días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos o hijas y de igual manera en el caso de la adopción.

Pese a todo lo anterior, las brechas de género en el ámbito laboral aún constituyen uno de los mayores desafíos que afronta la comunidad mundial, pues las mujeres tienen considerablemente menos posibilidades que los hombres de participar en el mercado de trabajo y, si lo hacen, tienen menos probabilidades de encontrar un empleo que sus homólogos masculinos (OIT: 2017)

En nuestro país, menos de la mitad (47%) de las mujeres en edad productiva participa en la fuerza de trabajo, tasa muy por debajo del promedio de los hombres (82%) y al promedio de la OCDE para las mujeres (67%); aún más, dos terceras partes de las mexicanas que trabajan, lo hacen en empleos informales que les ofrecen bajas remuneraciones, protección social insuficiente y escaso resguardo contra la pobreza. Por su parte, las mujeres que se desenvuelven en el sector formal se enfrentan a obstáculos para ascender a puestos directivos y experimentan segregación ocupacional y sectorial en empleos del sector público y privado.

Frente a este panorama, la implementación de medidas como las licencias de paternidad revisten especial importancia para reducir la desigualdad de género en el ámbito laboral. Los datos demuestran que la legislación innovadora y las políticas activas que promueven el uso de la licencia de paternidad genera un cambio de actitud paulatino y la eliminación de estereotipos de género en el trabajo; además, aumenta la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y la de los hombres en las responsabilidades familiares, y permite tomar conciencia de la paternidad como un valor y una responsabilidad de carácter social (CIT, 2009).

MARCO JURÍDICO QUE FUNDAMENTA Y REGULA LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD

a) Internacional

En el ámbito internacional no se cuentan con instrumentos específicos sobre la licencia de paternidad, sin embargo la Resolución Relativa a la Igualdad de Género como Eje del Trabajo Decente, adoptada por la OIT en 2009, reconoce que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar interesan a los hombres y a las mujeres; asimismo, insta a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan incluir la licencia de paternidad o parental, y a prever incentivos para que los hombres las aprovechen.

A pesar de la falta de instrumentos internacionales que regulen expresamente o emitan directrices o recomendaciones sobre la implementación de las licencias de paternidad como un derecho de los hombres trabajadores, desde el derecho internacional de los derechos humanos de las mujeres sí existen instrumentos que señalan la aplicación de este tipo de políticas y medidas, aunque desde una perspectiva tendente a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, y garantizar la protección de sus derechos así como aquellos a favor de la niñez.

Un ejemplo es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en la que todos los Estados parte se comprometen, entre otros aspectos, a “garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los/las hijos/as constituirá la consideración primordial en todos los casos”.

Asimismo, la Convención sobre los Derechos del Niño a través de su artículo 7.1, señala como derecho de las niñas y de los niños “el conocer a sus padres y a ser cuidados por ellos”, y en el artículo 3.2 se establece el compromiso de los Estados parte asumen para “asegurar al/la niño/a la protección y el cuidado que sea necesario para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de estos ante la ley”.

En tanto, la Plataforma de Acción de Beijín, sin duda el instrumento internacional más completo para orientar las políticas públicas para la igualdad de género, instruye a los Estados parte a tomar medidas para asegurar que se den oportunidades a las mujeres y los hombres para obtener licencias y prestaciones de maternidad o paternidad; promover la distribución de las responsabilidades del hombre y la mujer respecto de la familia en pie de igualdad, alentar a los hombres a compartir por igual con las mujeres las funciones de atención del hogar y de los hijos e hijas y de otros miembros de la

familia; y realizar campañas para sensibilizar respecto de la división equitativa de las responsabilidades laborales y familiares entre mujeres y hombres.

En el ámbito regional, la Convención Americana de los Derechos Humanos, reconoce la importancia para la sociedad de la equivalencia de responsabilidades tanto del padre como de la madre en cuanto al matrimonio y a la educación de sus hijos/as.

También, en ese sentido, y de manera más reciente, los Consensos de Santo Domingo y de Quito, instrumentos resultantes de la décima y duodécima conferencia regionales sobre la mujer de América Latina y el Caribe, señalan el compromiso de los Estados de “adoptar medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres teniendo presente que al compartir las responsabilidades familiares se crean condiciones propicias para la participación política de la mujer”.

b) Nacional

Con base en los estándares internacionales, nuestro país ha empezado a impulsar políticas públicas y propuestas legislativas para lograr la incorporación de la licencia de paternidad. Para ello, toma en consideración lo previsto por el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respecto a la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, así como sobre el deber del Estado mexicano para velar y cumplir con el principio del interés superior la niñez.

No obstante, el precedente legislativo más importante sobre esta materia es la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), a través de la cual se incorporó en el artículo 132, fracción XXVII Bis la licencia de paternidad con la finalidad de abonar en la construcción de una política de corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral, en beneficio de las mujeres, los hombres y sus hijos/as.

Dicho artículo establece como obligación del patrón o de quien emplea, otorgar un permiso de paternidad de 5 días laborales con goce de sueldo a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos/as y, de igual manera, en el caso de adopción de un infante. Así, nuestro marco jurídico señala la licencia de paternidad como un derecho para los trabajadores que reconoce las necesidades de los hombres de conciliar el trabajo y la vida familiar como parte de un enfoque más propicio a la igualdad de género en los cuidados familiares y el trabajo no remunerado (OIT, 2009).

La reforma al artículo 132 de la LFT es valiosa en tanto que sus disposiciones tienen alcance para todos los servidores públicos de base; el personal de confianza de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal; el personal del Servicio Exterior Mexicano y al asimilado a este, así como el personal militar en activo. No obstante, sigue siendo conservadora en cuanto a su duración si comparamos el periodo de licencia con el que se otorga en otros países.

Ejemplos de disposiciones de licencia de paternidad en legislaciones nacionales (periodos que se otorgan por país)

País	Periodo*
Islandia	3 meses
Finlandia	54 días
Portugal	20 días
Noruega	2 semanas
Nueva Zelanda	2 semanas
Reino Unido	2 semanas
Bulgaria	15 días
España	15 días
Australia	14 días
Venezuela	14 días
Francia	11 días
Bélgica	10 días
Camboya	10 días
Ecuador	10 días
Colombia	8 días
Bahamas	1 semana
Croacia	7 días
Serbia	7 días
Brasil	5 días
Chile	5 días
Hungría	5 días
México	5 días
Argentina	2 días
Grecia	2 días

Tabla 1. Elaboración de la UIG, con datos de la OIT (OIT, 2014).

*Nota: En la tabla se presentan los datos en la misma unidad de medida (meses, semanas, días) que cada país informó a la OIT.

También, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación incluye la creación de licencias de paternidad en el catálogo de las medidas de nivelación que deben realizar cada uno de los poderes públicos federales y las instituciones bajo su regulación o competencia, es decir, aquellas acciones que “buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades (...)”.

De la misma manera, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres dispone que la Política Nacional en la materia deberá considerar el establecimiento de medidas

que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar, en este contexto, para lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político, social y cultural entre mujeres y hombres.

Ahora bien, la Ley General de los Derechos de las Niñas, los Niños y Adolescentes reconoce en su favor los derechos a preservar sus relaciones familiares, a vivir en familia, a vivir en condiciones de bienestar, entre otros. Si bien esta ley no hace referencia expresa a la licencia de paternidad, conviene recordar que la Convención sobre los Derechos de los Niños establece que “ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño”; visto así, la licencia de paternidad contribuye también a la garantía y protección de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes.

Precisamente, con fundamento en estas leyes federales, se expidió en 2015 el Decreto que establece las disposiciones para el otorgamiento de los permisos de paternidad por nacimiento de hija o hijo de los servidores públicos, así como de adopción para servidoras y servidores públicos que desempeñen un empleo, cargo o comisión en las dependencias y entidades sujetas al Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El objetivo de dicho decreto es coadyuvar a la observancia de las normas referidas, atendiendo a los principios de justicia y de igualdad entre las y los servidores públicos de la Administración Pública Federal.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, planteada para dar cabal cumplimiento a la normatividad aplicable a efecto de que en los centros de trabajo se respete lo mínimo necesario para configurar ambientes laborales en condiciones de igualdad y no discriminación, establece como requisito para la certificación, el otorgamiento de licencias de paternidad. Inclusive, solo aquellos centros de trabajo que otorguen más días de los establecidos en la LFT son susceptibles de alcanzar la máxima valoración numérica contemplada para el requisito.

Dicho requerimiento, aunque no es obligatorio, resulta un incentivo para que las instituciones que desean certificarse en la Norma Mexicana consideren aumentar el estándar mínimo de los 5 días de licencia de paternidad con el fin de recibir el mayor puntaje posible en este rubro, y que dicho aumento pueda tener lugar aún sin existir un marco jurídico de alcance nacional que lo regule.

En lo que respecta al ámbito programático, a nivel federal se estableció desde el Plan Nacional de Desarrollo la estrategia transversal “Perspectiva de Género”. Ésta tiene como objetivo “fomentar un proceso de cambio profundo que comience al interior de las instituciones de gobierno”; de este modo, se instruye a todas las dependencias y entidades federativas a alinear los Programas Sectoriales con el concepto de perspectiva de género. Adicionalmente, en la meta “México Incluyente”, se establece entre las líneas de acción “fomentar políticas dirigidas a los hombres que favorezcan su

participación en el trabajo doméstico y de cuidados, así como sus derechos en el ámbito familiar”.

También, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD) establece el mandato de fomentar la expedición de licencias de paternidad, así como la difusión de éstas y de los deberes de cuidados de los hombres en los centros de trabajo.

En lo que compete al ámbito sectorial, el Programa Nacional de Procuración de Justicia 2013-2018 indica en sus líneas de acción -en correspondencia con las del PROIGUALDAD- incluir en el reglamento interior de trabajo las licencias de paternidad, implementar en la PGR una campaña de difusión sobre las responsabilidades domésticas y de cuidado que tienen los hombres y promover entre los hombres que laboran en la Institución el disfrute de las licencias de paternidad.

En cuanto a la normatividad institucional, la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación con Perspectiva de Género, 2016-2018 señala en su Eje 1: Institución con perspectiva de género, Estrategia VIII, el deber de establecer el balance y la corresponsabilidad en la vida laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos.

Todo el entramado anterior ha marcado el camino que desemboca en la emisión de los “Lineamientos para el otorgamiento de licencias con goce de sueldo por paternidad y adopción, como medidas complementarias de seguridad social en beneficio del personal de la PGR”, documento base del presente informe sobre el que más adelante se profundizará, que constituye el fundamento normativo principal para regular lo concerniente a las licencias de paternidad en la Institución.

II. IMPACTO DE LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD EN PGR

a) Sobre los Lineamientos

Los “Lineamientos para el otorgamiento de licencias con goce de sueldo por paternidad y adopción, como medidas complementarias de seguridad social en beneficio del personal de la PGR” (los *Lineamientos*), fueron publicados inicialmente en la Normateca Administrativa de la Institución el 03 de junio de 2016. Posteriormente, el 24 de agosto del mismo año, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Aviso General por el cual se informa de su publicación.

Adicionalmente, a través de la Oficialía Mayor de la PGR, se comunicó a los/las Subprocuradores/as; Visitador/a General; titular del Órgano Interno de Control; Fiscales Especializados/as; Coordinadores/as; titulares de Unidades Especializadas; Directores/as Generales; Delegados/as Estatales y titulares de Órganos Desconcentrados, mediante Oficio Circular PGR/OM/012/2016 de fecha 30 de agosto de 2016, que los Lineamientos cuentan con determinación definitiva por parte de la Secretaría de la Función Pública, y que se encuentran vigentes y publicados en la Normateca Administrativa y en el Diario Oficial de la Federación.

En ese mismo Oficio Circular se insta a llevar a cabo las medidas necesarias para la difusión e implementación de los Lineamientos; y se solicita que las licencias de paternidad autorizadas sean comunicadas a la Dirección General de Recursos Humanos y Organización, dentro de los 5 días hábiles posteriores al término de cada mes.

Según lo establecido en los Lineamientos, el otorgamiento de licencias de paternidad y por adopción es un derecho de los servidores públicos en activo de la PGR. Lo anterior constituye el primer acierto de este documento normativo, al reconocer expresamente que las medidas de corresponsabilidad familiar y laboral no solo buscan incidir en beneficio de los derechos de mujeres y niñas/os, sino también en los derechos de los hombres trabajadores.

Para los efectos del otorgamiento, los interesados deberán presentar una solicitud por escrito en sus respectivas coordinaciones administrativas, al momento del alumbramiento y hasta dentro de los 45 días naturales siguientes al nacimiento de sus hijos/as, para ser disfrutada durante ese periodo. Esta es una de las características de la licencia de paternidad en la PGR, y en la mayor parte de las dependencias de la Administración Pública Federal: a diferencia de la licencia de maternidad, la tramitación de la licencia solo puede hacerse a partir del alumbramiento.

El periodo establecido podrá extenderse hasta por 5 días adicionales en los siguientes casos:

- Si el/la recién nacido/a tiene alguna enfermedad grave;

- Por complicaciones que pongan en peligro la vida de la madre o por parto múltiple; y
- Por 10 días adicionales si durante los primeros 15 días posteriores al parto la madre fallece.

En los casos antes señalados, es necesario exhibir previamente las constancias médicas expedidas por el ISSSTE o por algún centro de salud público o privado para autorizar la ampliación de la licencia de paternidad. De igual manera, debe mencionarse que el período de autorización para el disfrute de la licencia de paternidad no podrá acumularse o complementarse con el destinado para el período vacacional del trabajador, esto según lo establecido por el numeral 14 de los Lineamientos.

Licencias de paternidad en la Administración Pública Federal

Dependencia	Nombre del instrumento	Fecha de publicación	Procedimiento y periodos contemplados para el otorgamiento de la licencia de paternidad
Instituto Politécnico Nacional	Guía de prestaciones y servicios para el personal de apoyo y asistencia a la educación del Instituto Politécnico Nacional 2015-2017	Se renueva cada dos años en este instrumento. La primera vez que se autorizó fue en el instrumento firmado el 18 de junio de 2010.	<p><u>Licencia de Paternidad y adopción</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 días laborables con goce de sueldo al personal de apoyo y asistencia a la educación de base. • Estos días deben ser consecutivos y al siguiente día de la fecha de la expedición de la constancia de alumbramiento o acta de adopción del (as) hijo (as) menor(es) de 12 años. • Deben acreditar mediante constancia el curso-taller "paternidad-es".
Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación	ACUERDO General de la Comisión de Administración que contiene los criterios para conceder licencias de maternidad y paternidad al personal del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación	27 de mayo de 2011	<p><u>Licencia de Paternidad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 días hábiles continuos y remunerados, contados a partir del nacimiento de su hijo o hija. • El trabajador deberá presentar ante la Coordinación de Recursos Humanos y Enlace Administrativo el certificado médico de nacimiento del niño o niña, expedido por un centro de salud público o privado, en el cual conste su carácter progenitor. • Tendrá un plazo de 30 días naturales para presentar a dicha área el acta de nacimiento de su hijo o hija; salvo que el recién nacido no sea entregado en los plazos ordinarios por haber nacido prematuramente, entre otras causas de excepción. • Esta licencia podrá extenderse por un periodo igual de 10 días hábiles continuos en caso de enfermedad grave o

			<p>discapacidad del hijo o hija recién nacidos, así como de complicaciones graves de salud, que coloquen en riesgo la vida de la madre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 días hábiles continuos más, en caso de parto múltiple • En caso de que fallezca la madre, el padre del niño o niña recién nacidos, tendrá derecho a tomar licencia por el periodo que hubiere correspondido a ésta. <p><u>Licencia de adopción para servidoras y servidores públicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 60 días naturales a la madre, a la que se conceda la adopción de un niño o niña, en caso de que el o la menor tenga entre 2 y 6 meses. • 30 días naturales a la madre en el caso de que el menor o la menor tenga entre 6 y 12 meses. • 10 días hábiles en caso de que el o la menor tenga más de 12 meses de edad. • 10 días hábiles al padre en todos los casos. • 30 días naturales adicionales, tanto al padre como a la madre, si el o la menor es recién nacido y su vida está en peligro. • 10 días hábiles adicionales en caso de que el o la menor presenta problemas de discapacidad. • Las licencias de maternidad y paternidad son irrenunciables, salvo las extensiones de las mismas, la que se otorgarán a solicitud del o la trabajadora. • El TEPJF está obligado a otorgar las vacaciones a que tuviere derecho, aún si son solicitadas después de la licencia de maternidad o paternidad. • Para acreditar los derechos señalados es necesario que se presente el acta de nacimiento, adopción, defunción o constancia de estado de salud respectiva ante la Coordinación de Recursos Humanos y Enlace Administrativo.
<p>Secretaría de Desarrollo Social</p>	<p>Acuerdo por el que se establece la licencia de paternidad por alumbramiento, la de adopción para padres y madres y la de cuidados paternos en favor de las y los servidores públicos adscritos a la Secretaría de</p>	<p>15 de octubre de 2013</p>	<p><u>Licencia de Paternidad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 días hábiles a partir del nacimiento de sus hijas e hijos. • Podrá extenderse 5 días continuos más en caso de enfermedad grave del o la recién nacida o de la madre. • Podrá extenderse 5 días continuos más en caso de parto múltiple. • Podrá extenderse 10 días continuos más en caso de fallecimiento de la madre. <p><u>Licencia de adopción para servidoras</u></p>

	Desarrollo Social y sus Órganos Administrativos Desconcentrados		<ul style="list-style-type: none"> • 40 días naturales en caso de que el o la menor sea recién nacido y hasta 6 meses de edad. • 20 días naturales en caso de que el o la menor tenga entre 6 y 12 meses de edad. • 10 días naturales en caso de que el o la menor tenga más de 12 meses. • Podrá extenderse 5 días continuos más en caso de que el o la menor, siendo recién nacido, tenga enfermedad grave o esté en peligro de muerte. <p><u>Licencia de adopción para servidores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 días en todos los casos. <p><u>Licencia por enfermedad de hijos e hijas para servidores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Por causa de enfermedad acreditada, se podrá otorgar este tipo de licencia, si se cuenta con la guarda y custodia de hijas e hijos menores de 12 años, decretadas por juez o jueza competentes; esto con base en las disposiciones que expida la Oficialía Mayor u homólogos en el caso de órganos administrativos desconcentrados. <p>Se podrá conceder solo una de estas licencias únicamente una vez al año.</p>
Secretaría de Marina	DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones del Reglamento de Vacaciones y Licencias para el personal de la Armada de México.	25 de agosto de 2014	<p><u>Licencia de Paternidad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 días hábiles con el fin de apoyar y acompañar a su cónyuge o concubina con motivo de la fecha probable del parto, sin perjuicio de los derechos establecidos en las fracciones anteriores. • Al término de las Licencias citadas en el presente artículo los interesados deberán presentar la documentación comprobatoria. • Será autorizada por el Alto Mando, Subsecretario, Oficial Mayor, Inspector y Contralor General de Marina, Jefe del Estado Mayor General de la Armada, Mandos Superiores en Jefe y Mandos Superiores a su personal subordinado.

Tabla 2. Elaboración de la UIG.

b) Análisis cuantitativo de las licencias otorgadas

Frecuencia de la autorización de las licencias de paternidad

Entre junio de 2016 y abril de 2017, se autorizaron licencias de paternidad a un total de **102** servidores públicos de la PGR, el equivalente al **0.82%** del total de los servidores públicos de la Procuraduría, respecto de una plantilla de personal con **12,441 hombres²**

La primera licencia de paternidad fue autorizada un día después de la publicación de los Lineamientos -aún sin mediar el Aviso General del D.O.F., el Oficio Circular PGR/OM/012/2016, ni haberse desplegado campañas de difusión y sensibilización a través de los canales de comunicación institucional- lo que hace suponer que el trabajador que la solicitó, adscrito a la Delegación Estatal en la Ciudad de México, tenía conocimiento previo sobre la licencia de paternidad o, en todo caso, de la posibilidad de ausentarse del trabajo con motivo del nacimiento de su hijo/a, acogiéndose de inmediato a ella.

En contraste, durante los dos meses que siguieron a la publicación de los Lineamientos se tiene el registro más bajo de autorizaciones de licencias de paternidad de todo el periodo analizado (3 licencias por mes). Se considera que el bajo número de solicitudes durante los primeros meses puede responder al desconocimiento por parte del personal sobre la implementación de esta medida, debido a la reciente expedición de los Lineamientos y a la falta de difusión previa a su emisión; lo anterior, refuerza la suposición en torno a la primera licencia de paternidad otorgada a un trabajador de la Institución.

Febrero de 2017 fue el mes en el que más licencias de paternidad se otorgaron, con un total de **16**; al que le siguen septiembre de 2016, con 13; agosto y diciembre de 2016, con 12, respectivamente; y octubre de 2017, con 11.

Como puede apreciarse en la Tabla 4, el número de licencias autorizadas durante el periodo no aumentó en un constante porcentual, es decir, no mostró un comportamiento constante ni exclusivamente en aumento; es más, en algunos meses el número de licencias otorgadas disminuyó de forma considerable, aun cuando el Aviso General y el Oficio Circular se habían publicado y existía una campaña permanente de difusión y sensibilización al personal a través de los canales de comunicación institucional. Al tratarse del primer año de registro y análisis del otorgamiento de licencias de paternidad, será necesario esperar a la información de años posteriores a efecto de determinar si existe una tendencia identificable.

² Los datos del total del personal corresponden a marzo de 2017.

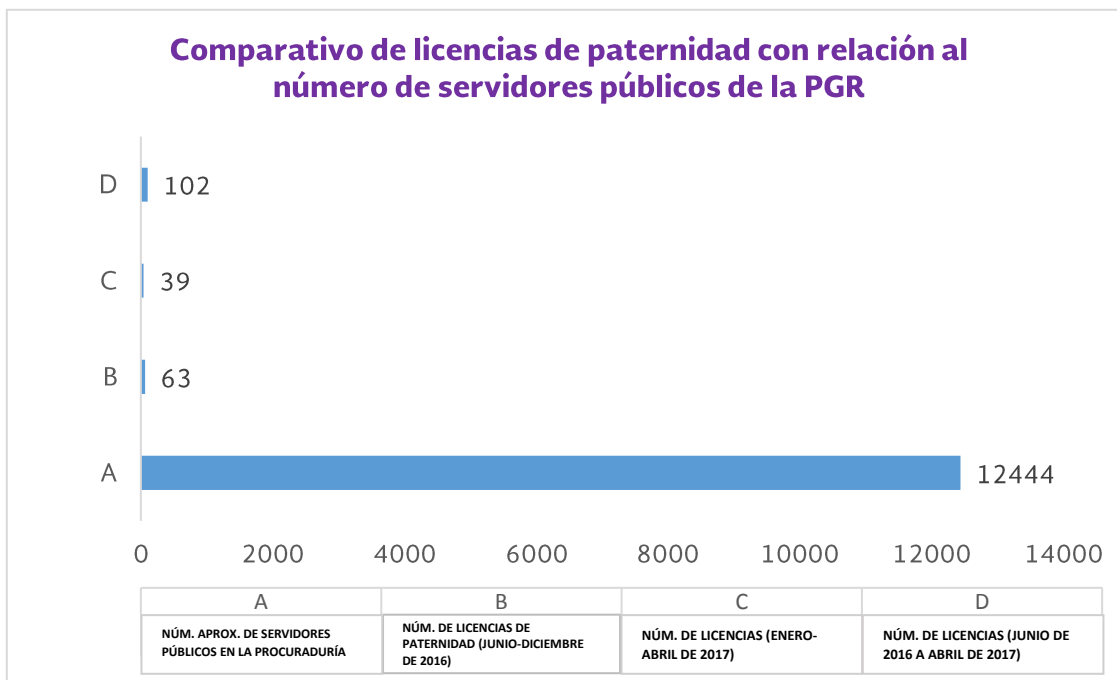


Tabla 3. Elaboración de la UIG, con datos de la DGRHO.

Otro de los hallazgos arroja que el número de licencias de paternidad otorgadas por mes, tampoco se concentra desproporcionadamente en un mismo período, puesto que durante 2016 (7 meses: de junio a diciembre) el total otorgado fue de 63 y en 2017 (hasta la fecha de realización de este informe de evaluación, 4 meses: de enero a abril) se han autorizado 39.

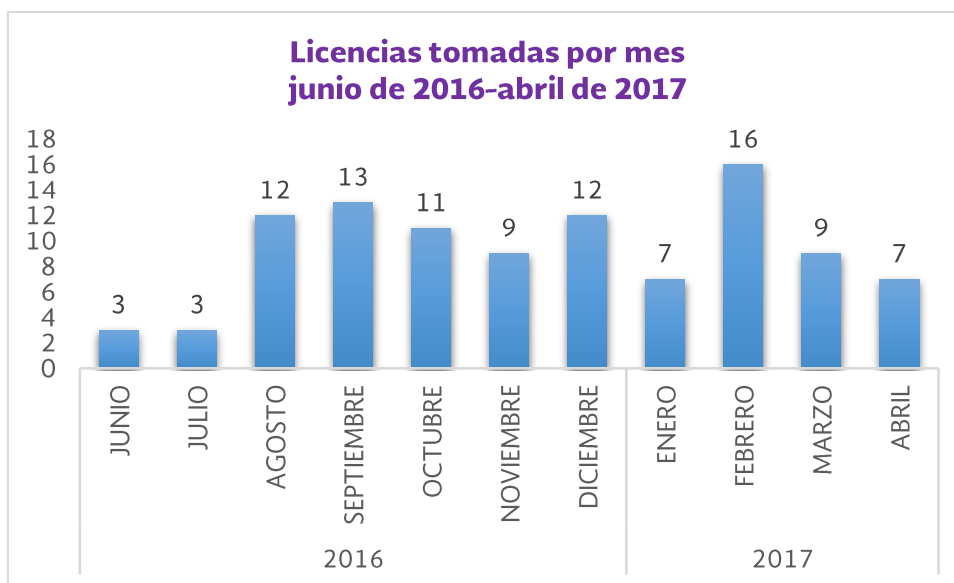


Tabla 4. Elaboración de la UIG, con datos de la DGRHO.

Hechas las debidas reservas, puede afirmarse que hasta el momento las licencias se han utilizado de manera racional, sin manifestarse algún elemento objetivo que permita inferir que eventualmente podría haber un incremento constante o desmedido en las solicitudes de la licencia.

Licencias autorizadas por Unidad Administrativa

Las Unidades Administrativas de la PGR en las que más licencias de paternidad se han autorizado son la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada (SEIDO) con **24**; seguida de la Policía Federal Ministerial con **15**; la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales (SEIDF) con **9**; la Oficina del C. Procurador con **7**, y el Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia (CENAPI) con **7**. En total estas 5 unidades suman 62 licencias en el periodo, es decir, el 60.78% de las licencias otorgadas.

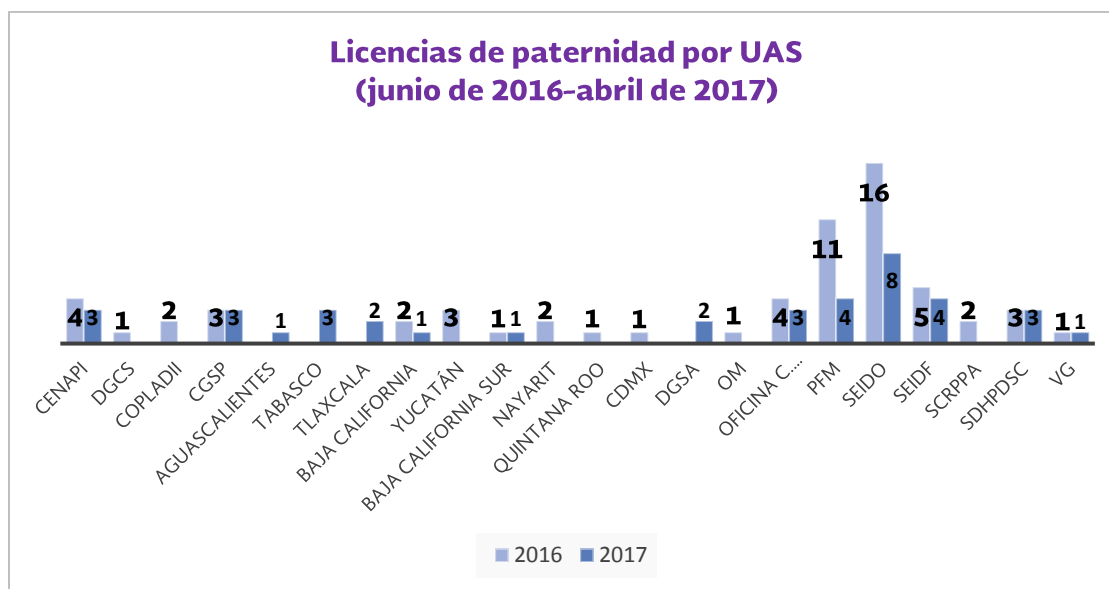


Tabla 5. Elaboración de la UIG, con datos de la DGRHO.

A primera vista, son interesantes los datos que se tienen sobre la autorización de las licencias de paternidad por Unidad Administrativa, pues aquellas que encabezan la lista con mayor número de solicitudes de licencias autorizadas -como es el caso de la SEIDO y la PFM- presentan las mayores complicaciones para la aplicación de medidas en favor de la corresponsabilidad familiar y laboral, de acuerdo con el Diagnóstico para la Incorporación de la Perspectiva de Género y la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Procuraduría General de la República.

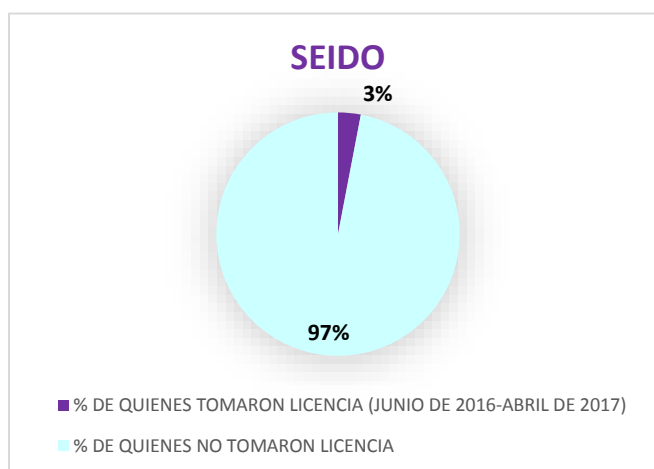
Si bien la frecuencia en el número de licencias concedidas en estas áreas podría responder al número de hombres que integran sus plantillas de personal, con relación al total de PGR, las cifras indican lo contrario.

Para el cuarto trimestre de 2016, la plantilla total de la PGR estaba integrada por 21,311 personas, de las cuales el 57% eran hombres (12,182). Del total de hombres en la Institución, el 14.96% se concentraba en la PFM (1,823 servidores públicos) y solo el 6.53% en la SEIDO (796 servidores públicos). En contraste, el 14.70% del total de licencias de paternidad (15) se autorizó para el personal de la PFM, en tanto el 23.52% (24) se autorizó en la SEIDO. Como puede observarse, los índices de autorización de licencias de paternidad no están directamente relacionados con la distribución de personal masculino en las diferentes Unidades Administrativas.

Es por lo anterior que se presentan a continuación los análisis detallados por cada una de las 5 áreas con mayor número de autorizaciones, a efecto de ahondar en sus especificidades.

SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA

La SEIDO, Unidad Administrativa con el mayor número de licencias de paternidad otorgadas, cuenta con una plantilla laboral de 1,417 servidoras y servidores públicos, de los cuales, **797 son hombres**; de ellos, 24 solicitaron una licencia de paternidad entre junio de 2016 y abril de 2017; en términos absolutos³, esto implica el **3.01%** con relación al total de los hombres adscritos a esa Subprocuraduría y el **1.69%** de toda la plantilla laboral (hombres y mujeres).



³ De acuerdo con el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados, “las cifras respecto [a la numeralia sobre los padres en México] son escasas y su elaboración comenzó en las oficinas de estadística oficiales apenas al inicio del presente siglo. No se sabe con exactitud cuántos mexicanos varones se vuelven padres de familia cada año, la edad promedio a la que tienen su primer hijo o el número de hijos que tienen”.

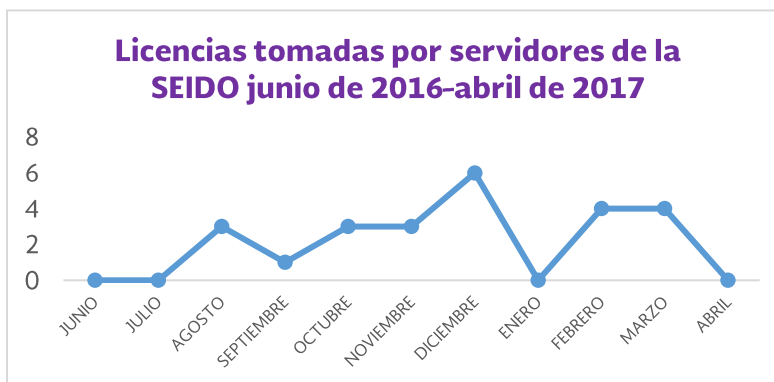


Tabla 6. Elaboración de la UIG, con datos de la DGRHO.

Por lo que respecta a la frecuencia por mes en que éstas fueron autorizadas, diciembre de 2016 es el mes en que más licencias (**6**) fueron tomadas, en tanto, durante junio y julio de 2016 y enero y abril de 2017, no se autorizó ninguna licencia.

Igual que a nivel Procuraduría, la variación en el número de solicitudes no puede atribuirse a algún evento institucional (por ejemplo, debido a la instrumentación de una campaña de difusión sobre la existencia de licencias de paternidad). Por otro lado, como puede verse, tampoco se presenta un incremento constante en las licencias tomadas por servidores de la Subprocuraduría.

Como se señaló anteriormente, el caso de la SEIDO es particularmente interesante, pues contrasta con los resultados del Diagnóstico, en el que participaron 733 hombres y 619 mujeres que señalaron trabajar en esa Subprocuraduría.

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 10.4% de esta muestra (hombres y mujeres) dijo haber pedido algún tipo de licencia en los últimos 5 años -no se establece diferencia por licencias de paternidad u otros tipos-; sin embargo, de los hombres que respondieron, 61.5% (más de 6 de cada 10) indicó haber tenido dificultades para obtenerla, aunque la encuesta no permite identificar qué tipo de dificultades.

No obstante, al preguntar si se estaba de acuerdo con el siguiente enunciado: “No está mal visto que los hombres pidan permisos por asuntos familiares/personales”, el 36.7% del personal de la SEIDO señaló estar de acuerdo (no se cuenta con resultados desagregados por sexo sobre esta pregunta); pero dicho porcentaje es el más alto de las 13 Subprocuradurías o Unidades Administrativas homólogas analizadas en el Diagnóstico. Lo que coincide con el hecho de que la SEIDO es la unidad en la que más licencias de este tipo fueron otorgadas.

POLICÍA FEDERAL MINISTERIAL

El caso de la PFM es especialmente relevante para el presente estudio, por ser la Unidad Administrativa de la PGR con mayor número de ocupación de hombres en su personal, y porque las funciones policiales se asocian comúnmente con elementos del estereotipo tradicional masculino, opuestos a las labores de cuidado en el ámbito doméstico.

Al respecto, se puede apuntar que “[l]a masculinidad [es] considerada necesaria para ser un buen policía, basada en la superioridad, la agencia, la agresividad, el rol protector, la fuerza, el control y la racionalidad se contraponen con la imagen estereotipada de las mujeres como débiles, menos capaces, vulnerables, objeto de protección y control, pasivas, emocionales, maternales y cuidadoras. Tal oposición supone un rechazo frontal de ciertas características consideradas femeninas como nocivas para un ejercicio adecuado y eficaz de la función policial, como función eminentemente masculina” (López Méndez, 2016: 24).

En PGR, la Policía Federal Ministerial cuenta con una plantilla laboral de 2,292 personas, de las cuales **1,771 son hombres** y 521 son mujeres, es decir, el 77.27%. De los servidores públicos que laboran en la PFM, solo a **15** se les ha otorgado una licencia de paternidad entre junio de 2016 y abril de 2017, es decir, menos del 1% (0.84%), respecto al total.

Este último dato permite tener una idea más exacta respecto de la posición de la Unidad en el listado de aquellas con mayor número de otorgamiento de licencias, pues, aunque en términos absolutos es la segunda Unidad con mayor número de solicitudes de licencias de paternidad autorizadas en toda la PGR, el porcentaje otorgado con relación al total de hombres adscritos a esa Unidad, disminuye el impacto de las licencias otorgadas.

No obstante, se considera que los resultados obtenidos en la PFM son alentadores para los fines que persigue la institucionalización de la perspectiva de género en la PGR, ya que el uso de las licencias de paternidad contribuye a modificar los estereotipos y roles de género, particularmente los vinculados a que tareas de cuidado son un deber (y un derecho) exclusivo de las mujeres.

Finalmente, tratándose del período en el que las licencias fueron autorizadas, los resultados de la PFM coinciden con los de la SEIDO: los meses en que menos se solicitaron las licencias, fueron los inmediatamente posteriores a la emisión de los Lineamientos, es decir, junio y julio de 2016.

En la PFM, tampoco se observa que haya meses en los que de manera “desproporcionada” se hayan autorizado licencias de paternidad, teniendo el mayor número de autorizaciones en septiembre, con **5** licencias.

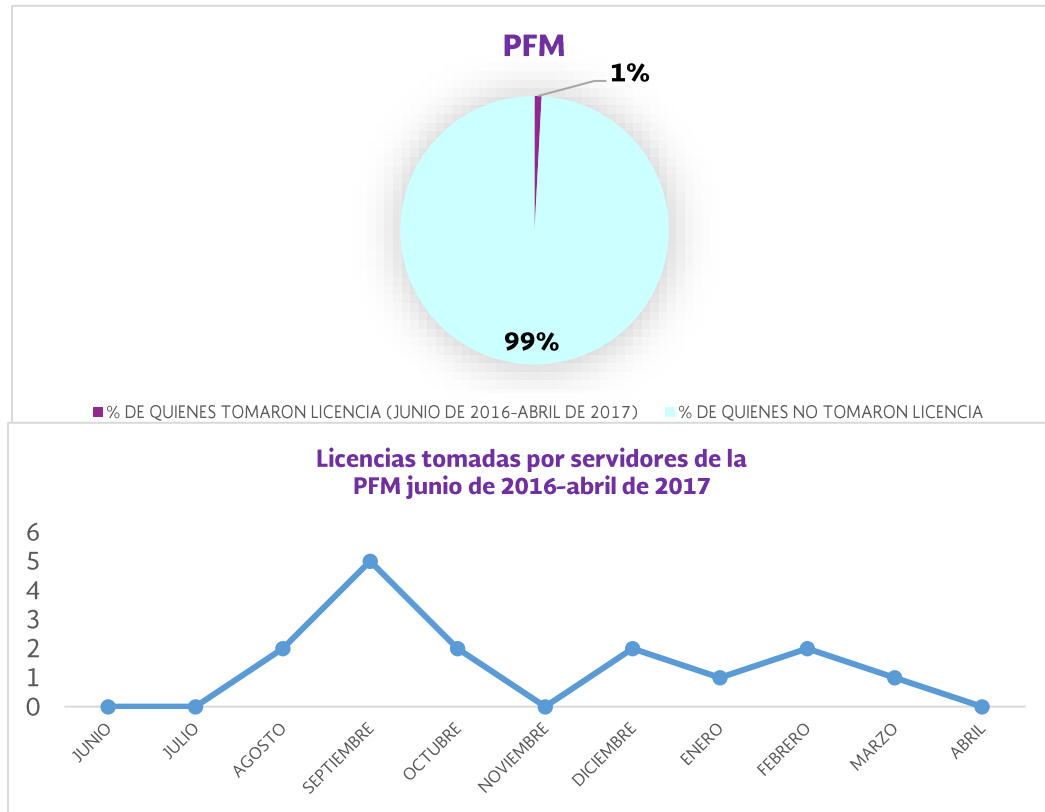


Tabla 7. Elaboración de la UIG, con datos de la DGRHO.

SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FEDERALES

La SEIDF cuenta con una plantilla laboral de 785 servidores y servidoras públicas, de los cuales **370 son hombres** y 415 son mujeres (**47.13%** y 58.86%, respectivamente). Se han otorgado licencias de paternidad a 9 servidores públicos, es decir, un **2.43%** del total adscrito a esa Subprocuraduría.

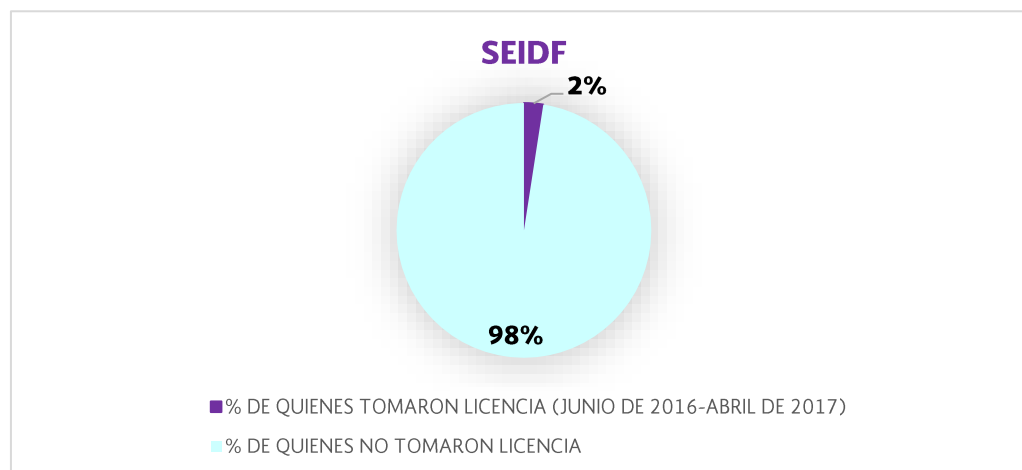


Tabla 8. Elaboración de la UIG, con datos de la DGRHO.

En la SEIDF la solicitud de licencias de paternidad por mes no aporta datos relevantes, en tanto que el número mayor es de 2 licencias tomadas en septiembre de 2016 y febrero de 2017.

OFICINA DEL C. PROCURADOR

La Oficina del C. Procurador, y las Unidades adscritas a ésta, cuentan con una plantilla laboral de 517 personas, de las cuales **303 son hombres** y 214 son mujeres. De ese total, solo **7 hombres** han obtenido una licencia de paternidad, es decir, un **2.31%**.

El mayor número de licencias de paternidad se autorizaron en agosto, con **3**; en 7 meses no se registró solicitud alguna.

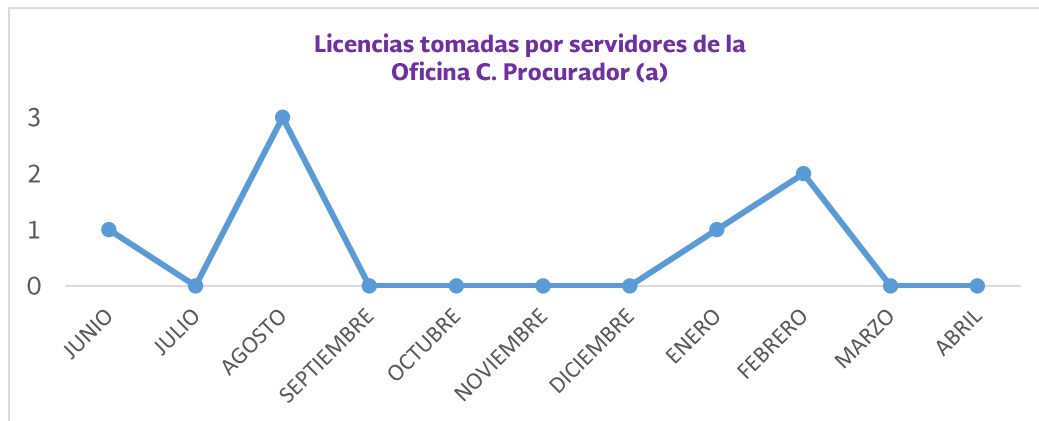
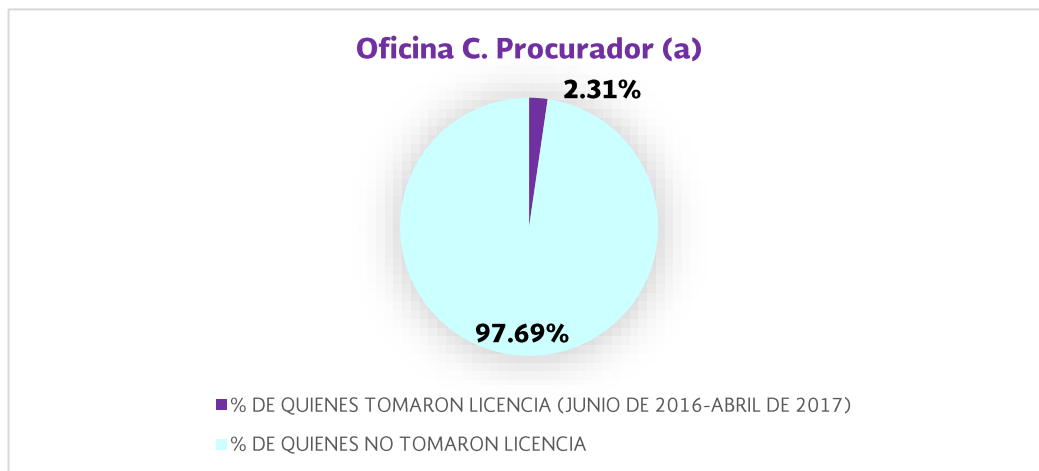


Tabla 9. Elaboración de la UIG, con datos de la DGRHO.

CENTRO NACIONAL PARA EL COMBATE A LA DELINCUENCIA

El Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia (CENAPI) cuenta con una plantilla laboral de 500 personas, de las cuales **285 son hombres** y 215 mujeres. De ese total, solo **7 hombres** solicitaron una licencia de paternidad, es decir, un **2%**.

El mayor número de licencias de paternidad se autorizaron en agosto, **3**; en 7 meses se hubo solicitudes.

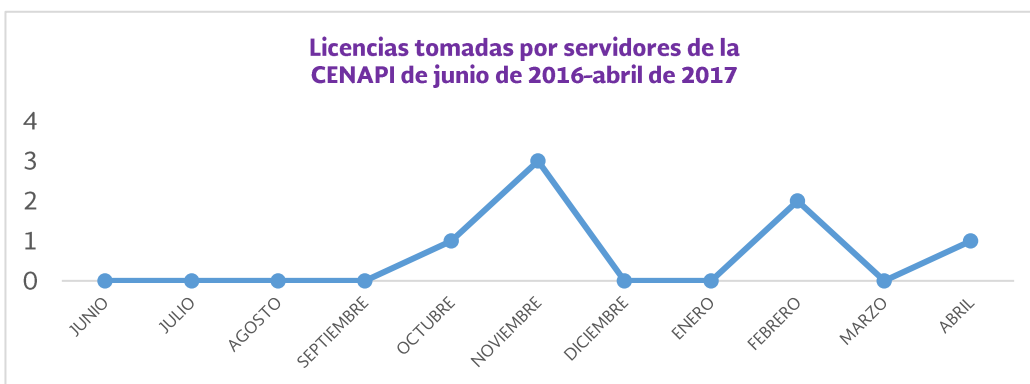
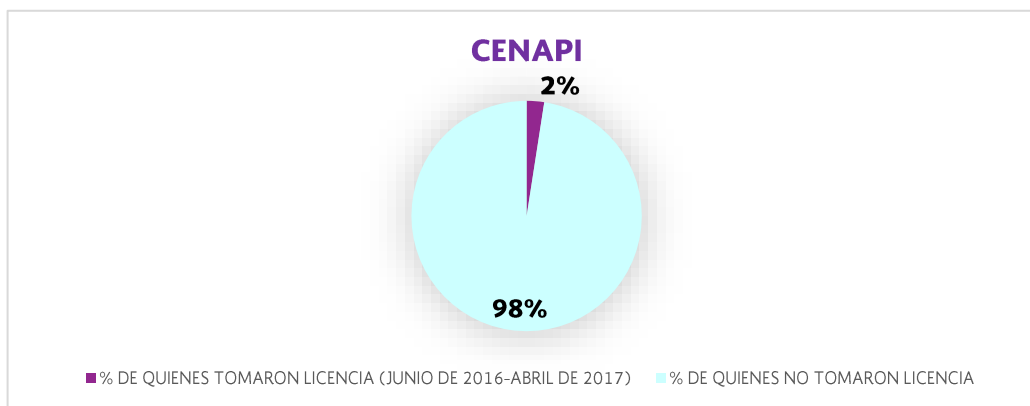


Tabla 10. Elaboración de la UIG, con datos de la DGRHO.

DELEGACIONES ESTATALES

Solo **en 9 de las 32** Delegaciones Estatales de la PGR se ha hecho uso de la licencia de paternidad (**28.12%** de las Delegaciones); se han otorgado **18 (17.64%** de todas las otorgadas en la PGR).

Las Delegaciones Estatales que más utilizaron esta medida de seguridad social complementaria fueron Baja California, Tabasco y Yucatán, con **3 licencias de paternidad**, cada una.

La totalidad del personal adscrito a las 32 Delegaciones Estatales es de **5,232 hombres** y 4,136 son mujeres, por lo que de la totalidad de hombres adscritos solo **0.34%** solicitó y le fue otorgada una licencia de paternidad.



Tabla 11. Elaboración de la UIG, con datos de la DGRHO.

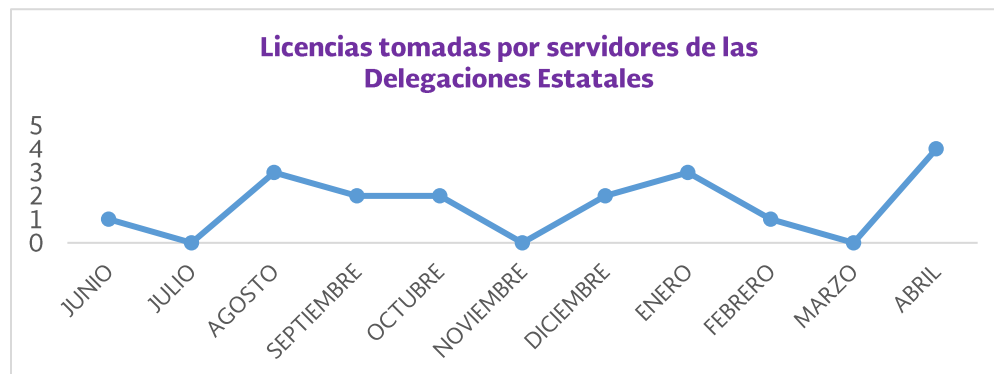
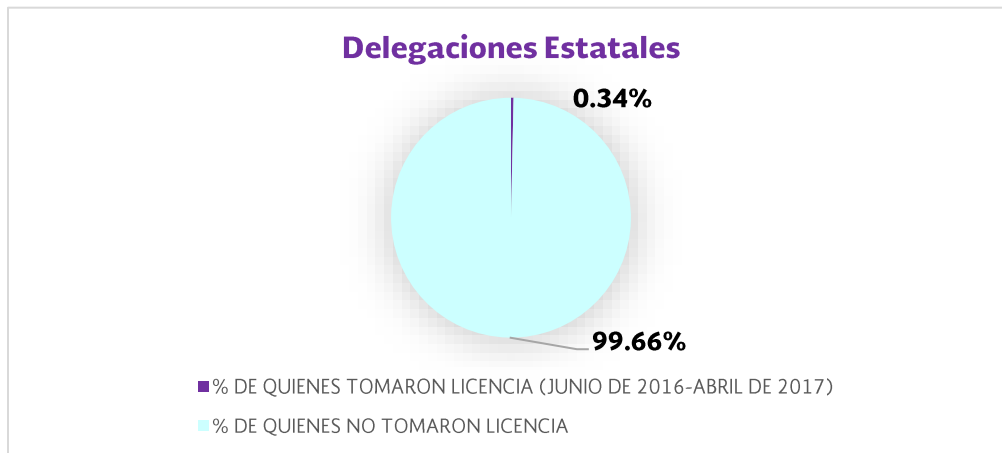


Tabla 12. Elaboración de la UIG, con datos de la DGRHO.

Solicitantes de la licencia por tipo de puesto

El personal sustantivo de la PGR es el que más licencias de paternidad ha tomado desde junio de 2016 y hasta abril de 2017, con **69**, lo que representa el **65%** del total; le sigue el personal de confianza con el **32%** de las licencias (30) y solo el **3%** han sido solicitadas por personal de base (3).

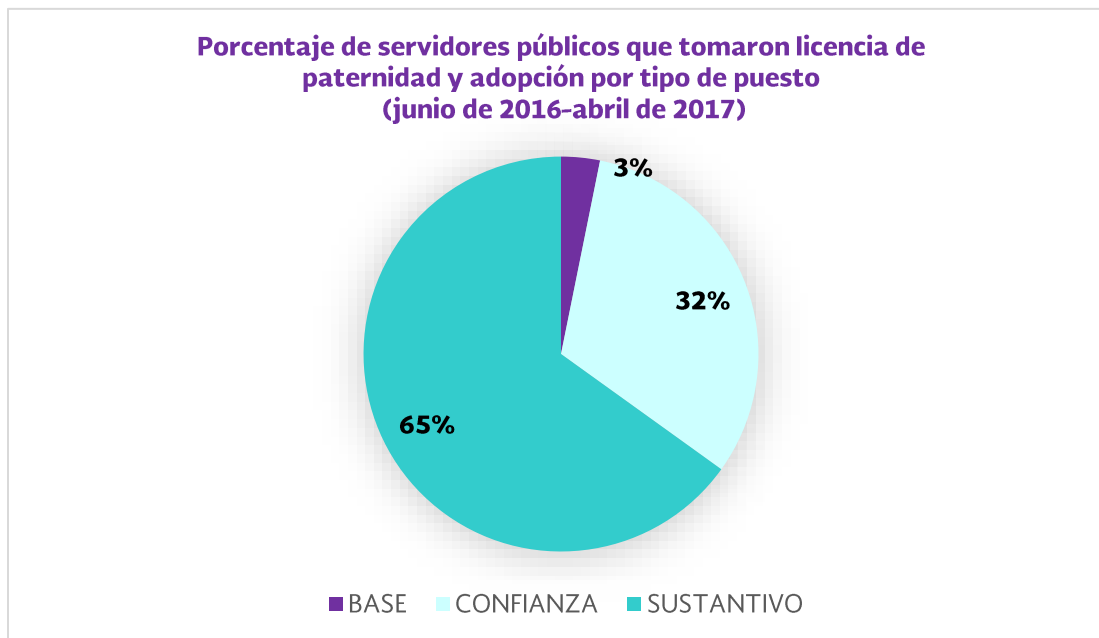


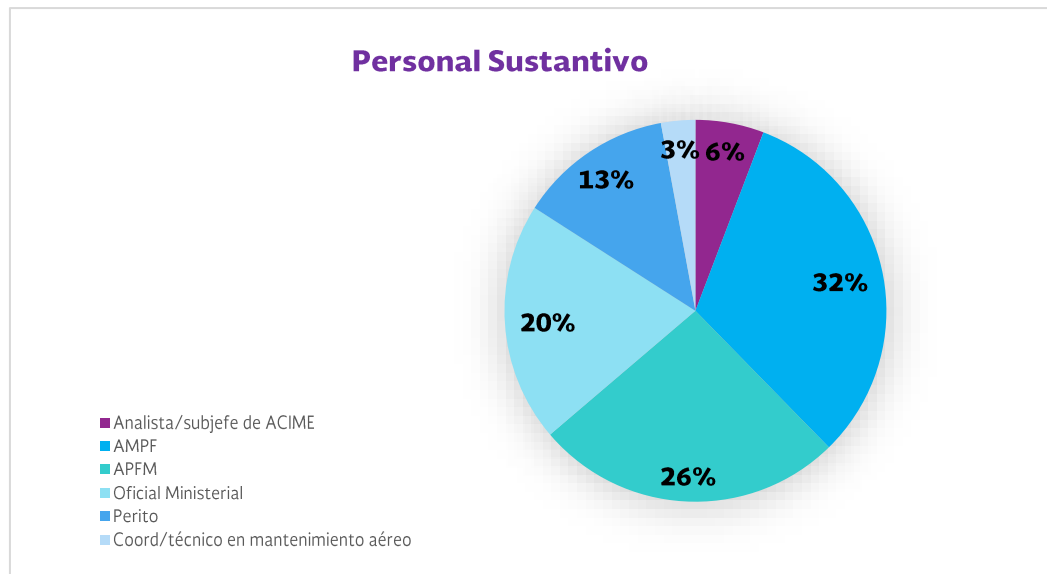
Tabla 13. Elaboración de la UIG, con datos de la DGRHO.

El disfrute de licencias de paternidad por tipo de puesto es uno de los pocos rubros en los que puede observarse una tendencia clara. La diferencia desproporcionada entre las licencias de paternidad otorgadas al personal de base respecto de las dadas al personal sustantivo plantea el cuestionamiento sobre la razón de esta diferencia. El resultado obtenido también viene a cuestionar la creencia frecuente de que este tipo de licencias beneficia por lo general al personal de base.

También resulta interesante que el mayor número de licencias de paternidad hayan sido solicitadas por el personal sustantivo (Agentes del Ministerio Público Federal, Agentes de la Policía Federal Ministerial y Peritos), si se considera que de acuerdo con el Diagnóstico es este tipo de personal el que reportó experimentar mayores tensiones para conciliar su vida personal y laboral (20.8%), solo por debajo del personal de mando.

Asimismo, 38.1% del personal sustantivo dijo estar de acuerdo en que está mal visto pedir permisos por asuntos familiares o personales y 23.7% cree que está mal visto que sean específicamente los hombres quienes los pidan.

Del personal sustantivo de la Institución al que le fueron otorgadas licencias de paternidad, los Agentes del Ministerio Público Federal son quienes se han beneficiado en mayor número de esta medida (con 22 licencias), le siguen los Oficiales Ministeriales (21 licencias); los Agentes de la Policía Federal Ministerial (11 licencias) y Peritos con (9).



La segunda categoría que más licencias de paternidad es el personal de confianza, con 30. Por tipo de puesto, quienes se desempeñan como Profesional Ejecutivo de Servicios Especializados se han beneficiado con un mayor número de licencias de paternidad (10); le siguen los Jefes de Departamento y Subdirectores de Área (6 licencias); Subcoordinadores de Servicios con (3); Directores de Área (2), y personal de Enlace, Jefes Polivalentes Administrativos y Operadores de Sistemas de Comunicación (1 licencia). Al respecto, es importante destacar que no se cuenta con registro alguno de licencias de paternidad otorgadas al personal de mando de la Institución (Subprocuradores/as, Jefes/as de Unidad, Directores/as Generales, Directores/as Generales Adjuntos/as o equivalentes).

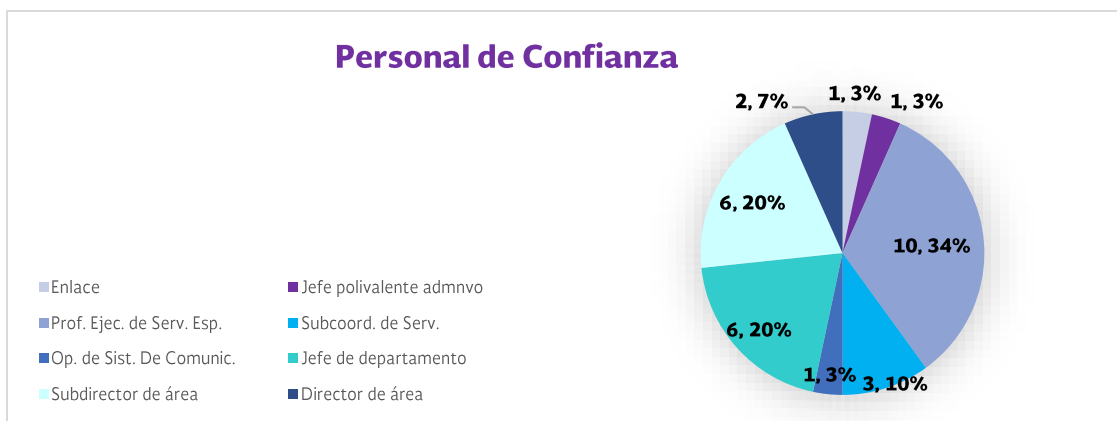


Tabla 15 Elaboración de la UIG, con datos de la DGRHO.

Finalmente, en el caso de las licencias de paternidad otorgadas a personal de base (3), todas fueron para personal que ocupa el puesto de Técnico Superior.

Duración de la licencia

Como se mencionó antes, la licencia de paternidad se otorga al servidor público de la PGR hasta por 5 días laborales con goce de sueldo íntegro, prorrogables hasta por 5 días más por enfermedad del hijo o hija, o en caso de parto múltiple; y 10 días, si durante los primeros 15 días posteriores al parto la madre fallece.

De las 102 licencias de paternidad que se registran de junio de 2016 al mes de abril de 2017, el **86%** de los servidores que tomaron licencia por paternidad lo hicieron por 5 días; el **9%** de ellos tomaron más de 5 días, y el **5%** tomaron menos de los 5 días que se establecen por mandato de los Lineamientos.

En cumplimiento de la normatividad aplicable, los servidores que tomaron más de 5 días de licencia tuvieron que exhibir las constancias médicas correspondientes a efecto de que la Coordinación o Subdelegación Administrativa correspondiente les otorgara la ampliación de la licencia de paternidad, de conformidad con los periodos y circunstancias que establecen los Lineamientos.

Es importante advertir que, de los datos proporcionados por la Dirección General de Recursos Humanos y Organización, no se pueden conocer las razones por las que 5 servidores públicos tomaron menos días de los que tenían derecho (entre 2 y 4 días), es decir, si esto se debió a su carga de trabajo; alguna dificultad para realizar los trámites de solicitud de la licencia; instrucción de su superior jerárquico; por voluntad propia o alguna otra. Sin embargo, como se verá más adelante, a través de la encuesta realizada por la UIG los trabajadores señalaron la petición de su jefe/a para regresar a laborar, la indicación de que la licencia se otorga en días continuos, y la decisión propia.

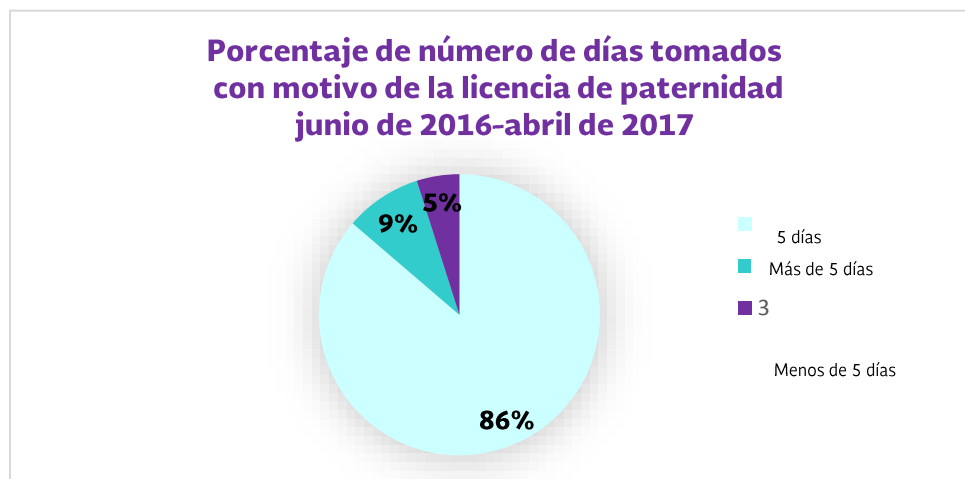


Tabla 16. Elaboración de la UIG, con datos de la DGRHO.

c) Resultados de la encuesta realizada por la UIG

Aspectos generales

Como se señaló anteriormente, la principal fuente de información de este informe son los registros administrativos de la Dirección General de Recursos Humanos y Organización. Dicha información, sin embargo, no permite hacer un análisis más detallado sobre la aplicación de la licencia de paternidad en la PGR.

Por ello, la Unidad de Igualdad de Género realizó una encuesta entre los servidores públicos de la PGR que habían solicitado una licencia de paternidad entre junio de 2016 y abril de 2017. La encuesta de la UIG se realizó a través de un cuestionario cerrado de 10 preguntas, listadas enseguida:

1. ¿Qué tipo de licencia con goce de sueldo solicitaste?

- a) Licencia de paternidad.
- b) Licencia por adopción.

2. ¿Cómo te enteraste que existía la licencia de paternidad o de adopción?

- a) A través de un *Para ti* (difusión interna mediante correo electrónico).
- b) Mediante Oficio de mi jefe/a.
- c) Me informó algún compañero o compañera.
- d) Me informó el sindicato.
- e) Otra ¿Cuál? _____.

3. ¿Qué razones te motivaron a solicitar la licencia de paternidad o adopción?

- a) Es mi derecho.
- b) Por sugerencia de mi pareja (esposa/a o concubino/a).
- c) Es necesario para poder cuidar a mi familia.
- d) Por necesidad de tomar un descanso extraordinario.
- e) Otras ¿Cuáles? _____.

4. ¿Qué actividades desarrollaste durante el período de la licencia de paternidad o adopción?

- a) Trámites hospitalarios.
- b) Actividades relacionadas con el cuidado de mi bebé (cambiar pañales, baño, alimentación).
- c) Actividades relacionadas con el cuidado de mi pareja (baño, alimentación, curaciones, etc.)
- d) Tareas domésticas (limpieza del hogar, cocinar, comprar enseres o alimentos, etc.)
- e) Otras ¿Cuáles? _____.

5. ¿Quién se encarga de las tareas domésticas en tu hogar?

- a) Trabajador/a doméstico/a.
- b) Esposo/a o concubino/a.
- c) Madre; suegra; otro/a familiar.
- d) Yo.
- e) Otra, ¿Quién? _____.

6. En caso de que hayas tomado menos de los 5 días que se establecen para la licencia, ¿cuáles fueron las razones?

- a) Carga de trabajo.
- b) Solicitud de mi jefe/a.
- c) Decisión propia.
- d) Por sugerencia de mi pareja (esposa/a o concubino/a).
- e) Otras, ¿Cuáles? _____.

7. ¿Consideras que son insuficientes los 5 días que se encuentran reglamentados para la licencia de paternidad? En el caso de que sí, explica el porqué.

- a) Sí.
 - Se necesita mayor tiempo para poder adaptarse a la paternidad.
 - Necesito mayor tiempo para estar con mi bebé.
 - Mi familia requiere más tiempo para que pueda realizar las tareas domésticas y de cuidado.
- b) No.

8. ¿Consideras que esta licencia aportó algún beneficio específico para ti o tu familia? En el caso de que sí, explica el porqué.

- a) Sí.
 - Me permitió tener un mayor vínculo con mi pareja (esposa/a o concubino/a).
 - Me permitió tener un mayor vínculo con mi bebé.
 - Me ayudó para organizarme en virtud del reacomodo de la vida familiar.
 - Otra, ¿Cuál? _____.
- b) No.

9. ¿Tuviste alguna dificultad para que te autorizaran la licencia de paternidad o adopción? En caso de que sí, ¿cuál o cuáles fueron estas dificultades?

- a) Sí.
 - En los trámites para su autorización.
 - Obstaculización del jefe o jefa.
 - Presión de compañeras o compañeros.
 - Otra, ¿Cuál? _____.
- b) No.

10. Al reincorporarte al trabajo una vez concluido el período de la licencia ¿tuviste alguna dificultad en el ámbito laboral? En caso de que sí, ¿cuál o cuáles fueron estas dificultades?

- a) Sí.
 - Ambiente hostil por parte de compañeras y compañeros.
 - Jefe o jefa molesto/a.
 - Congelamiento laboral.
 - Otra, ¿Cuál? _____.
- b) No.

De los 102 servidores públicos que se mencionaron, la Unidad de Igualdad de Género solo pudo contactar a 66 (por correo electrónico o teléfono), a quienes se envió por correo electrónico el cuestionario el 15 de junio, solicitando su envío de regreso hasta el 21 de junio; debido a la poca respuesta se hizo un segundo envío y recordatorio por correo y vía telefónica el 22 de junio, y se otorgó una semana más para la respuesta, concluyendo el 28 de junio. Al término del periodo se logró únicamente que **39**

servidores públicos (38.23% del total que obtuvieron licencias, todas estas por nacimiento de hijo/a) regresaran el cuestionario respondido.

Con base en estas respuestas se elaboró esta parte del informe y, como en la sección previa, en los casos en que fue posible los datos sistematizados se contrastan o complementan con los obtenidos en el multicitado Diagnóstico.

Conocimiento sobre la existencia de la licencia de paternidad en la PGR

De los servidores públicos encuestados, **34%** señaló haberse enterado de la existencia de la licencia de paternidad por medio de un “Para ti”, es decir, de los correos electrónicos de difusión que se hacen llegar de forma masiva a toda la lista de usuarios institucionales. Otro **34%** indicó que un compañero o compañera les informó sobre la existencia de la licencia; **25%** fueron informados por oficio suscrito por su jefe/a; **7%** de los encuestados señaló haberse enterado por otro medio⁴.

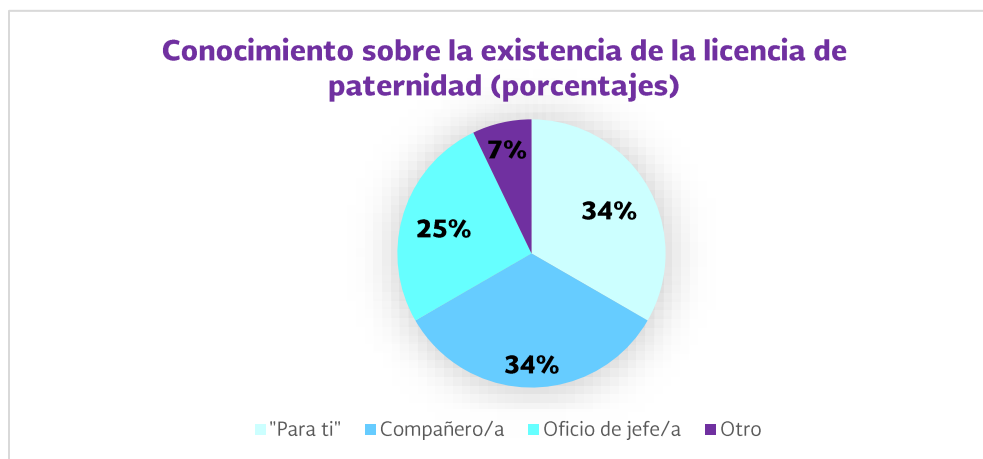


Tabla 17. Elaboración de la UIG, con datos de la DGRHO.

Por otro lado, el Diagnóstico brinda datos específicos sobre el conocimiento de la existencia de la licencia de paternidad: **51.1%** de las personas que participaron en la encuesta hecha para este, afirmaron que conocían la licencia de paternidad (**51.7% de los hombres** y 50.4% de las mujeres); el **12.9%** de las personas encuestadas indicó que no existe en la PGR (**13.7% de los hombres** y 11.9% de las mujeres), y el **36.1%** indicó desconocer si el permiso de paternidad existe en la Institución (**34.6% de los hombres** y 37.7% de las mujeres).

⁴ Publicación de los Lineamientos en el DOF; porque le informó el enlace de equidad y derechos humanos; buscó en Internet, y en la ley.

Personal de la PGR que tiene conocimiento de la existencia del permiso o licencia por paternidad según sexo. (Porcentaje)

	% Hombres	% Mujeres	% Total
Sí	51.7	50.4	51.1
No	13.7	11.9	12.9
No sabe	34.6	37.7	36.1

N=17,752. Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** p< .0001;

Tabla 18. Elaboración del CRIM-UNAM. Diagnóstico Institucional.

Lo anterior, sin duda alguna, nos muestra un área de oportunidad para mejorar, fortalecer o incrementar el número de actividades de difusión sobre la existencia de las licencias de paternidad entre el personal, en especial, actividades pensadas para los servidores públicos hombres, pues aquellos que afirmaron que no existía este tipo de licencia y quienes no lo saben suman casi la mitad de todos los encuestados para el Diagnóstico.

Esto último, conlleva a la necesidad de optimizar o diversificar los medios de difusión de la licencia, para ampliar los que se mencionan en la encuesta que realizó la UIG, o para utilizar los existentes de manera más eficiente, a fin de reducir el número de personas que desconocen la existencia de esta medida.

Motivos por los que se solicitó la licencia de paternidad

La UIG consideró indispensable conocer las razones o motivos que impulsaron a los hombres de la PGR a solicitar una licencia de paternidad. Algunas de las respuestas más interesantes que se pudieron obtener a partir de la encuesta, es que solo un **31%** de quienes respondieron identificó a la licencia de paternidad como un derecho; y un porcentaje mínimo manifestó que hizo la solicitud por petición de su pareja, esposa o concubina, y no tanto por interés propio.

En suma: **57%** de los encuestados dijo que era necesario para poder cuidar a su familia; **31%** respondieron que era su derecho; **5%** mencionó que fue por la sugerencia de su pareja, esposa o concubina, y **7%** señalaron que por otra razón.

Resulta importante para este informe presentar las respuestas de los hombres que indicaron otras razones, pues en los 3 casos señalaron como su principal motivación la posibilidad de ser partícipes del nacimiento de sus hijos/as.

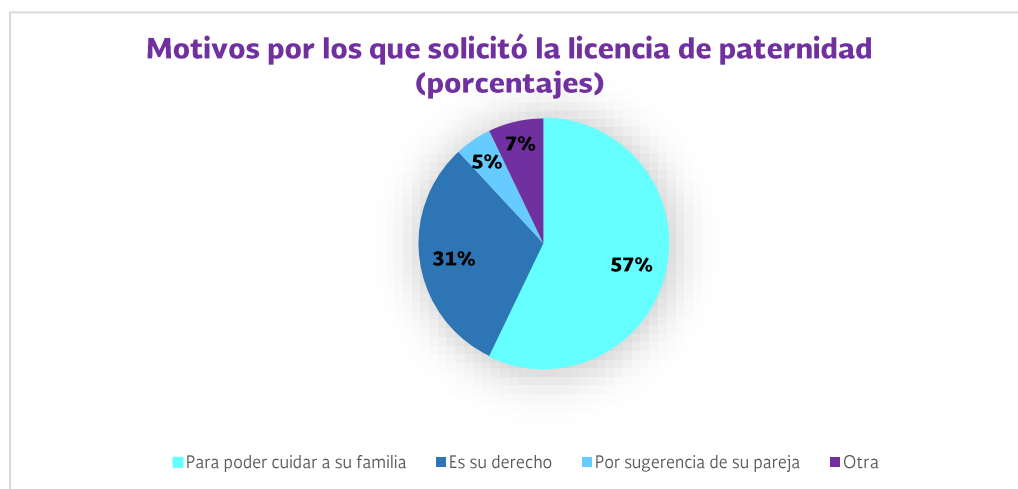


Tabla 19. Elaboración de la UIG, con datos de la encuesta interna.

Estos datos dejan ver que buena parte de los servidores públicos que obtuvieron la licencia tiene interés por involucrarse en el ejercicio de su paternidad, trascendiendo el rol tradicional de asumirse exclusivamente como proveedores, para intervenir en las tareas de cuidado; convivencia con sus hijos; reparto de las tareas domésticas con sus parejas, entre otras.

De manera coincidente, en el Diagnóstico se muestra que **84% de los hombres que trabajan en la PGR**, y que participaron en la encuesta en línea, estarían dispuestos a tomar una licencia de paternidad para quedarse en casa cuidando a un/a recién nacido/a.

Actividades que realizaron los solicitantes durante el período de la licencia de paternidad

En la encuesta se solicitó a los beneficiarios de la licencia señalar cuáles habían sido las actividades que realizaron durante el período autorizado. Esto, con el claro propósito de identificar si las licencias de paternidad han servido para los fines pensados en el diseño de esta medida; es decir, si los solicitantes realmente dedicaron los días de licencia a realizar actividades relacionadas con el nacimiento de sus hijos/as.

Todos los beneficiarios dijeron haber realizado actividades o tareas relacionadas con el nacimiento de sus hijos/as. De los 39 hombres entrevistados, **27%** respondieron que realizaron actividades relacionadas con el cuidado de su bebé, tales como el cambio de pañales, el baño y/o la alimentación; **23%** de ellos mencionaron que realizaron tareas relacionadas con el cuidado de su pareja, esposa o concubina, como bañarla, alimentarla o practicar algún tipo de curación; **22%** contestaron que se encargaron de los trámites hospitalarios; **21%** que realizaron tareas domésticas como la limpieza del

hogar, cocinar, comprar enseres o alimentos, y **7%** respondieron que llevaron a cabo otras actividades.

Respecto a la opción de otras actividades, se enlistan las más relevantes o que no son coincidentes con las ya señaladas:

- Acudir a realizar trámites ante el registro civil;
- Dar de alta (tanto a la madre como al/la recién nacido/a) ante una institución de salud;
- Gestionar la aplicación de vacunas al/la recién nacido/a;
- Hacerse cargo del cuidado de otros hijos/as (alimentación, limpieza, así como llevarlos/as a la escuela), y
- Gestionar la asignación de CURP para el/la recién nacido/a.

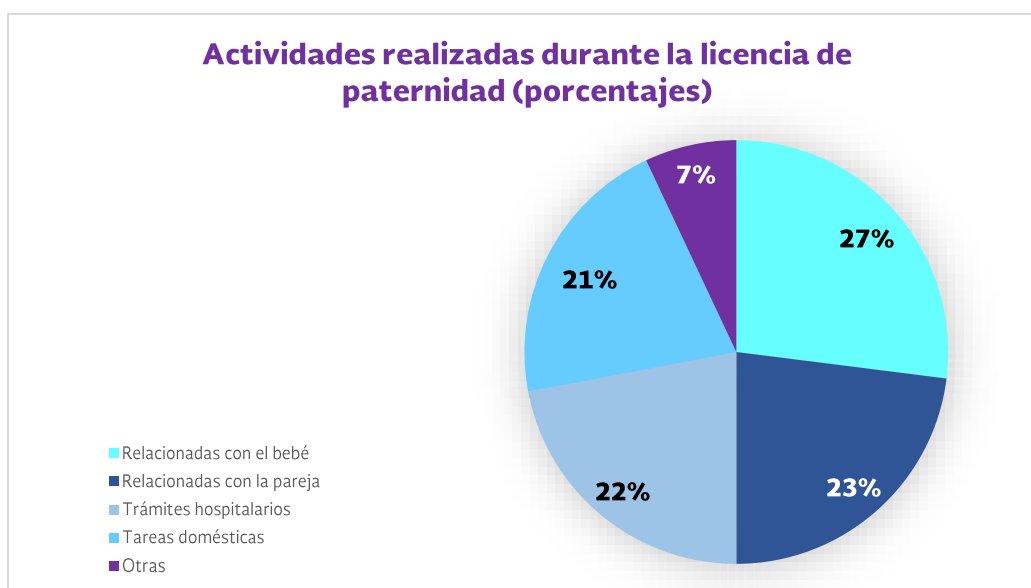


Tabla 20. Elaboración de la UIG, con datos de la encuesta interna.

Para complementar esta información se solicitó a los beneficiarios de la licencia de paternidad que mencionaran qué persona era la encargada de realizar las tareas domésticas en su familia, con el fin de identificar un punto de coincidencia o de contraste con los datos antes mencionados; principalmente, para tratar de ubicar si hay corresponsabilidad en la realización de las tareas del hogar, o bien si solo quedan a cargo de ellas ante la ausencia de la persona principal responsable.

De los **39** encuestados, **51%** dijeron que su esposa o concubina era quien realizaba las tareas de su hogar; **25%** mencionó que ellos eran los principales responsables; **20%** dijeron que sus madres, suegras u otras/os familiares, y **4%** una persona trabajadora del hogar.

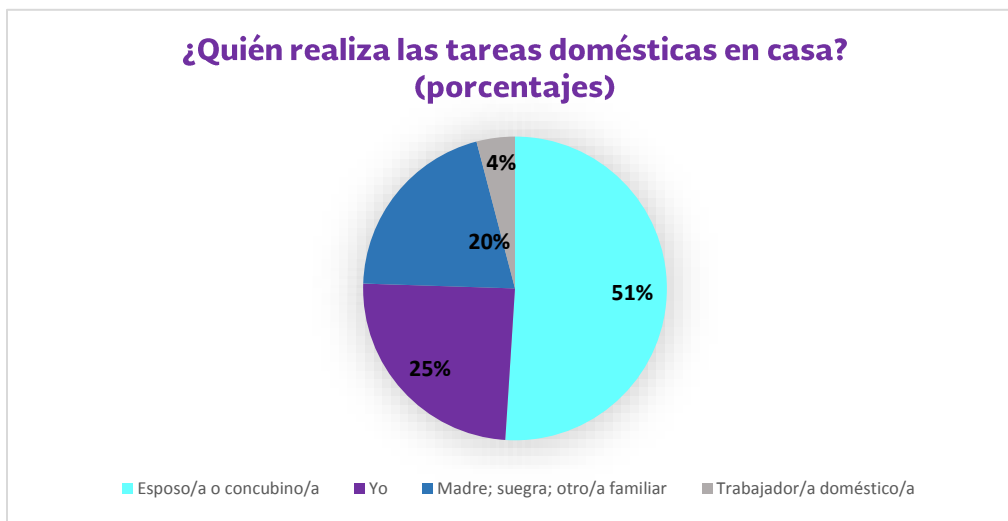


Tabla 21. Elaboración de la UIG, con datos de la encuesta interna.

Respeto y duración de la licencia de paternidad

En este apartado se presentan dos de los aspectos abordados en diferentes preguntas de la encuesta de la UIG, los cuales se ha decidido reunir por encontrarse estrechamente relacionados. El primero se refiere al “respeto” a la licencia de paternidad, es decir, si se garantiza a los trabajadores de la PGR el adecuado ejercicio de este derecho o, por el contrario, estos enfrentan obstáculos para solicitarla o para que les sea autorizada.

Como se explicó antes, la presente evaluación se realizó con base en los datos de la Dirección General de Recursos Humanos y Organización sobre licencias efectivamente otorgadas. Por ello, se desconoce, de inicio, si existen casos en que se solicitó la licencia y ésta no fue otorgada. No obstante, aunque no se cuenta con dicha información, los resultados del Diagnóstico brindan luces sobre los obstáculos que se presentan para el adecuado ejercicio de este derecho.

Por ejemplo, como parte de los insumos para elaborar el Diagnóstico se cuestionó si el personal había solicitado licencias (de todo tipo, no solo de paternidad) y si había tenido dificultades para que les fueran otorgadas.

En las respuestas a estos dos cuestionamientos, las diferencias entre mujeres y hombres son muy relevantes. El 10% del personal encuestado ha pedido una licencia en los últimos 5 años, sin embargo, al desagregar por sexo, tenemos que solo el **3.4%** de los hombres la han solicitado, frente al 17.7% de las mujeres. De esta forma, podemos ver que los servidores públicos no acceden a este tipo de beneficios, en primer término, porque no los solicitan.

Este bajo índice de solicitud de licencias de paternidad podría guardar relación con la percepción del personal en torno a la solicitud de permisos por asuntos familiares o personales; recordemos, a manera de ejemplo, que el 38.1% del personal sustantivo

que participó en el Diagnóstico dijo estar de acuerdo en que está mal visto pedir permisos por asuntos familiares o personales, mientras que 23.7% respondió que está mal visto que sean específicamente los hombres quienes los soliciten.

Conviene recordar que del Diagnóstico se concluye que la licencia de paternidad se percibe como un privilegio, no necesariamente “bien visto”, para hombres con hijos/as. En este sentido, diversos servidores públicos participantes expresaron lo siguiente:

(...) “ya era hora [de que se obtuviera el derecho de paternidad en la PGR], aunque su ejercicio suponga juicios negativos de parte de otros hombres.

(...) Ahora, cuando nos embarazamos de nuevo, pedí el permiso y lo junté con las vacaciones, eso fue muy mal visto entre los compañeros. Pero me dije: uno tiene que ver por uno.

Asimismo, algunas mujeres expresaron su beneplácito por la implementación de la licencia de paternidad, pero reconocen que ese derecho, como otros que solo tienen las mujeres (permiso por parto y lactancia) genera malestar entre las mismas:

Antes solo se veía por la mujer y no por el hombre. (El permiso por paternidad) es un paso agigantado en eso de la igualdad... sí ha habido recelo de las mujeres, pero lo superaremos (...).

Ahora bien, de las personas que solicitaron las licencias, 16.7% señalaron haber tenido problemas para obtenerla, pero al desagregar por sexo resulta que **más de la mitad de los hombres (51.4%)** tuvieron problemas, mientras que esto le sucedió a **1 de cada 10 mujeres (9.1%)**.

Personal que ha solicitado una licencia en los últimos 5 años y ha experimentado problemas/dificultades, según sexo. (Porcentajes)

	% Hombres	% Mujeres	% Total		N
Personal que ha solicitado licencia	3.4	17.7	10.1	***	1,782
Dificultades para obtener licencia	51.4	9.1	16.7	***	297

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** p< .0001; ** p< .001; * p< .05; † p< .10

Tabla 22. Elaboración del CRIM-UNAM. Diagnóstico Institucional.

El Diagnóstico muestra, de acuerdo con el tipo de puesto, qué personal experimentó dificultades para obtener las licencias en mayor porcentaje: **58.8%** del personal sustantivo; **57.1%** del personal operativo; **46.8%** del personal de enlace, y **33.9%** del personal de mando. Llama la atención este resultado ya que, en esta evaluación, la gran mayoría de las licencias de paternidad fueron otorgadas a personal sustantivo.

Porcentaje de personal que experimentó dificultades para obtener licencias según tipo de personal y sexo.

Tipo de personal	% Solicitó Licencia	Dificultades para obtener licencia			% Total
		Hombres	Mujeres	%	
Mando	9.1	33.9	9.4	***	15.2
Enlace	10.2	46.8	10.6	***	18.4
Operativo	10.2	57.1	8.8	***	14.8
Sustantivo/categorías	10.2	58.8	8.7	***	17.3

N= 1,782. Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías.

*** p< .0001; ** p< .001; * p< .05; † p< .10

Tabla 23. Elaboración del CRIM-UNAM. Diagnóstico Institucional.

En el mismo Diagnóstico, se preguntó al personal si consideraba que se respetan específicamente los permisos de “maternidad/paternidad”. Al respecto, 67.8% de las personas respondieron que sí, solo un 5.9% dijo que no y 26.3% señaló no saber. Sin embargo, existen diferencias significativas en las respuestas de hombres y mujeres en cada ámbito, pues solo 6 de cada 10 hombres considera que dichos permisos se respetan y cuentan, además, con un porcentaje de desconocimiento mucho mayor.

Percepciones sobre prácticas vinculadas con la maternidad/paternidad y licencias según sexo. (Porcentajes)

¿Se respeta el permiso o licencia por maternidad/paternidad?								
Sí			No			No lo sé		
%	%	%	%	%	%	%	%	%
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
59.9	76.8	67.8	7.9	3.6	5.9	32.2	19.6	26.3

Tabla 24. Elaboración del CRIM-UNAM. Diagnóstico Institucional.

En lo que toca a la encuesta de la UIG, **82%** de los servidores públicos indicó no haber tenido ninguna dificultad para obtener la licencia de paternidad, el resto dijo que sí.

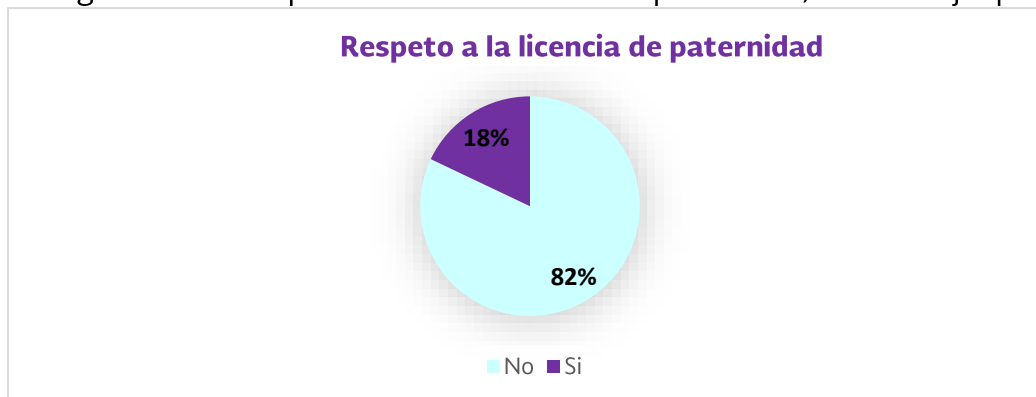


Tabla 25. Elaboración de la UIG, con datos de la encuesta interna.

También, en la encuesta de la UIG, se preguntó cuáles fueron las razones que dificultaron, obstaculizaron o impidieron que hicieran uso de la licencia de paternidad, a lo que respondieron:

- Por obstaculización del jefe o la jefa;
- En los trámites para su autorización, y
- Otra causa.

Por ejemplo, algunos de los encuestados, comentaron:

“Decían que mejor tomara mi período vacacional”.

“Hasta donde yo estaba enterado tenía que entregar la constancia de alumbramiento a partir del día que nació, vine un poco presionado porque me lo entregaron hasta la tarde, solo -pido- que dieran un poco más de oportunidad para poder entregar ese documento durante la semana que se otorga el permiso”.

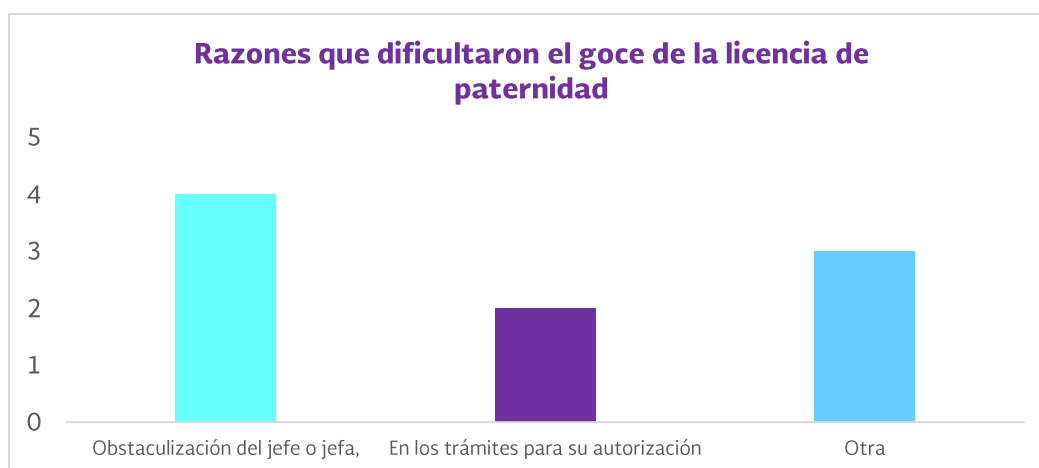


Tabla 26. Elaboración de la UIG, con datos de la encuesta interna.

Complementario a este aspecto, se preguntó si enfrentaron dificultades una vez que se reincorporaron a su centro de trabajo, a lo que **85%** respondió no haber vivido dificultades y **15%** señaló que sí. De estos últimos:

- **4** respondieron: su jefe o jefa estaba molesto/a;
- **1** respondió: que sufrió un “congelamiento laboral”, y
- **1** describió otra complicación:

“Obstaculización al demorar la entrega del oficio de autorización de la licencia, y disminución de 1 día de licencia, así como represalia posterior, la no autorizaron de las vacaciones semestrales”.

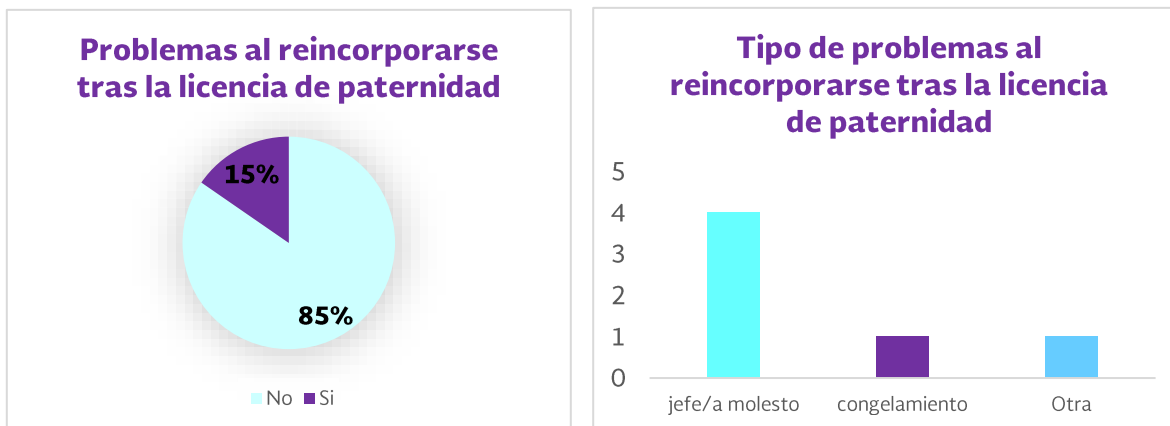


Tabla 27. Elaboración de la UIG, con datos de la encuesta interna.

En este mismo sentido, el Diagnóstico también aporta datos relevantes: **14.8%** de las personas que participaron señalaron haber tenido problemas o maltrato al incorporarse a su trabajo tras haber pedido una licencia (no específicamente de maternidad o paternidad), lo que equivale a **2,274** personas. Dentro de este grupo de personas, son los hombres quienes señalaron haber sufrido estas situaciones en mayor medida: **15.4%** frente a 14.7% de las mujeres; por tipo de puesto, el personal operativo se enfrentó más a estos problemas (**26.2%**), seguido por el personal de enlace (**22.6%**) y por quienes ocupan puestos sustantivos (**13.7%**).

Porcentaje de personal que experimentó dificultades para reincorporarse según tipo de personal y sexo.

Tipo de personal	% Solicitó Licencia	Problemas al reincorporarse por licencia		
		% Hombres	% Mujeres	% Total
Mando	9.1	4.8	16.8	14.0
Enlace	10.2	22.6	14.6	16.3
Operativo	10.2	26.2	11.2	13.1
Sustantivo/categorías	10.2	13.7	15.5	15.2

N= 1,782. Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías.

*** p< .0001; ** p< .001; * p< .05; † p< .10

Tabla 28. Elaboración del CRIM-UNAM. Diagnóstico Institucional.

Otro elemento relevante respecto al otorgamiento de la licencia de paternidad, es el respeto al período de 5 días continuos. Sobre esto, la UIG preguntó a los encuestados cuántos días tomaron y, de ser el caso, las razones por las que tomaron menos días a los establecidos por los Lineamientos.

Del total de encuestados, **90%** disfrutó de los 5 días que se brindan a los trabajadores de la PGR, sin embargo, el **10%** restante señaló que había tomado menos por las siguientes razones:

- 2 personas por solicitud de su jefe/a para que regresara a sus labores.
- 1 persona por decisión propia.
- 1 persona porque le indicaron que la licencia se otorga en *días continuos*, y ya que la suya empezaba en martes, no era posible que tomara el quinto día al lunes siguiente.

Aunque los resultados en este ámbito de la evaluación son satisfactorios, ya que la mayor parte de los beneficiarios disfrutó los 5 días especificados en los Lineamientos; el resto de los casos plantean la necesidad de supervisar y corregir las situaciones que impidieron el ejercicio pleno de este derecho, particularmente cuando las causas pueden ser atribuibles a la Institución.

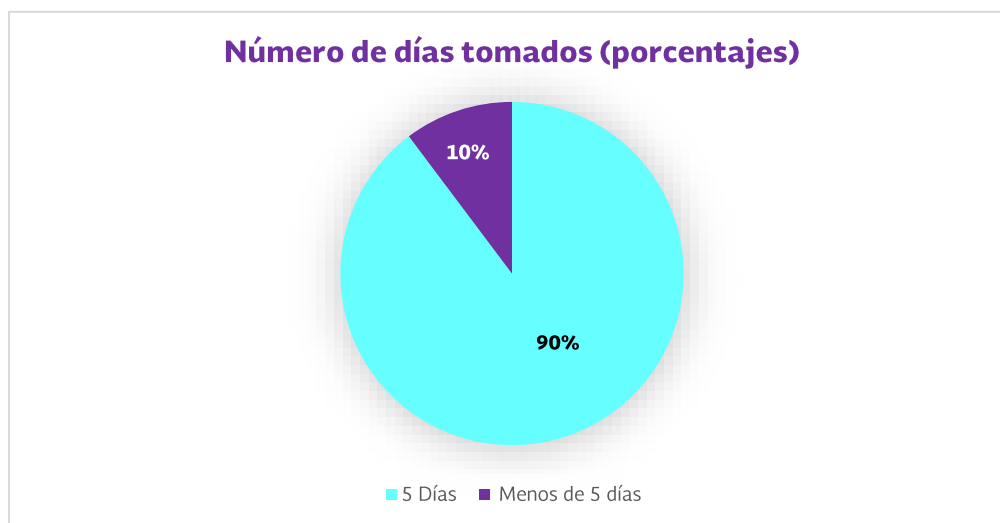


Tabla 29. Elaboración de la UIG, con datos de la encuesta interna.

También, en lo que concierne a la duración de la licencia de paternidad, se buscó evaluar si los 5 días con goce íntegro de sueldo son suficientes para cumplir con el propósito de esta medida. En la encuesta se preguntó a los beneficiarios si consideraban suficiente el periodo establecido en los Lineamientos; al respecto, con base en su experiencia, **79%** señaló que eran insuficientes y **21%** que eran suficientes.

De las personas que dijeron eran insuficientes, la mayoría señaló que se requiere más tiempo para realizar las tareas domésticas y de cuidado; en segundo término, respondieron que era necesario ampliar el tiempo para poder estar con su bebé; en tercer lugar, los encuestados señalaron la necesidad de más días para adaptarse a la paternidad y, finalmente, en 3 casos se mencionó “otra razón”.

De estos últimos, 2 coincidieron en que tuvieron que enfrentar complicaciones médicas relacionadas con partos por cesárea, casos en los cuales la pareja requiere de mayor tiempo para su recuperación; asimismo, se mencionó un caso por complicaciones quirúrgicas derivadas de un embarazo de alto riesgo, situación que afecta tanto a la madre como al producto, y dificulta su posterior recuperación.

Sobre este punto, uno de los encuestados comentó:

“En mi experiencia les puedo comentar que los 5 días de licencia de paternidad son insuficientes, por tal motivo tuve que solicitar mi periodo vacacional de dos semanas (siendo esto una excepción, debido a que solo nos autorizan una semana y quince días después nos autorizan la segunda semana de vacación), ya que de esta manera iba a estar más días con mi esposa e hija. El inconveniente es que no se pueden juntar los días de la licencia de paternidad con las vacaciones”.

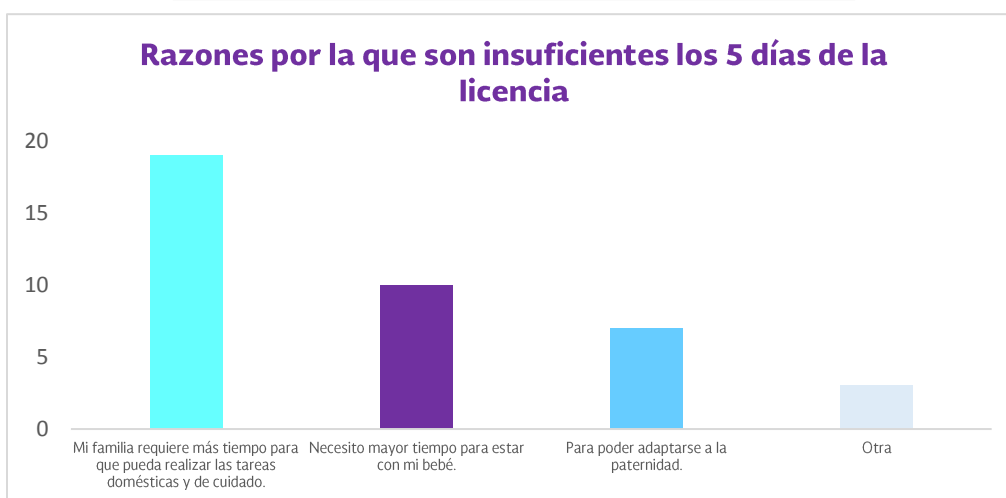
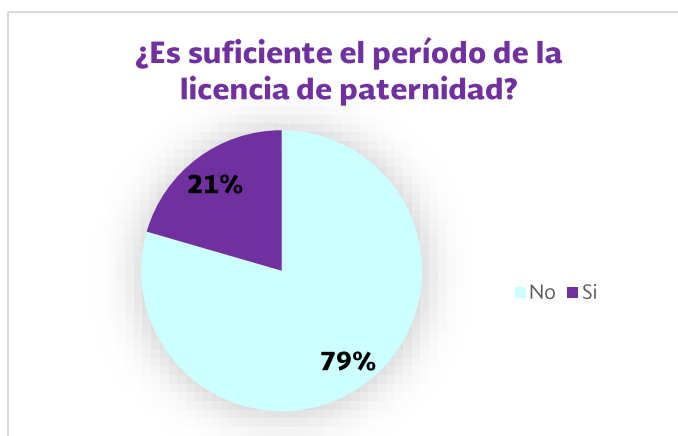


Tabla 30. Elaboración de la UIG, con datos de la encuesta interna.

Cabe aquí recordar que los Lineamientos incluyen la posibilidad de ampliar el periodo de la licencia por 5 días en caso de enfermedad grave del hijo o la hija, así como por

complicaciones graves de salud de la madre, pero únicamente cuando está en riesgo la vida de ésta. En tal sentido, la batería de preguntas de la encuesta no permite identificar si estos 3 servidores públicos solicitaron la ampliación de la licencia y, si aún con dicha ampliación, los periodos que establecen los Lineamientos les resultaron insuficientes.

Percepción sobre los beneficios de la licencia de paternidad

Un aspecto fundamental sobre la licencia de paternidad es la percepción de sus beneficios. Para ello, se preguntó a los beneficiados si consideraban que el uso de la licencia les aportó algún beneficio directo o para su familia. La respuesta fue 100% afirmativa.

Adicionalmente, cuando se les solicitó que indicaran las razones de esta afirmación, **22%** señaló que fue benéfica porque les permitió tener un mayor vínculo con su bebé; **18%** respondió que les ayudó para organizarse mejor en virtud del reacomodo de su vida familiar; **18%** mencionó que les permitió tener un mayor vínculo con su pareja, esposa o concubina, y **5%** respondió que fue benéfico por otra razón. En este último grupo se señalaron que la licencia de paternidad les ayudó:

- En tanto tuvieron oportunidad de acudir ante el registro civil para realizar trámites relacionados con el acta de nacimiento del/de la recién nacido/a;
- Para quedar a cargo del cuidado de su pareja, en virtud de la depresión postparto que ésta padeció;
- A conocer a su bebé al momento del nacimiento, lo que calificaron de “muy valioso”;
- A atender complicaciones en la salud tanto de la pareja y del/de la recién nacida, y,
- Porque no se vieron en la necesidad de solicitar permisos “extraordinarios o extraoficiales” en el trabajo para realizar los trámites relacionados con el nacimiento de sus hijos/as.

Como puede observarse, los beneficios que se señalan dan elementos para concluir que la licencia de paternidad en la PGR está cumpliendo con su propósito, esto al referir que 22 de 39 encuestados, es decir el **56.4%** del total, dijeron que fue benéfica porque les permitió tener un mayor vínculo con su bebé.

Además, destacaríamos que la licencia de paternidad beneficia a los padres, ya que, en caso de necesidad, no se ven forzados a solicitar permisos extraordinarios para ausentarse del empleo; además, sus superiores jerárquicos no corren riesgos al otorgar permisos fuera de las normas institucionales.

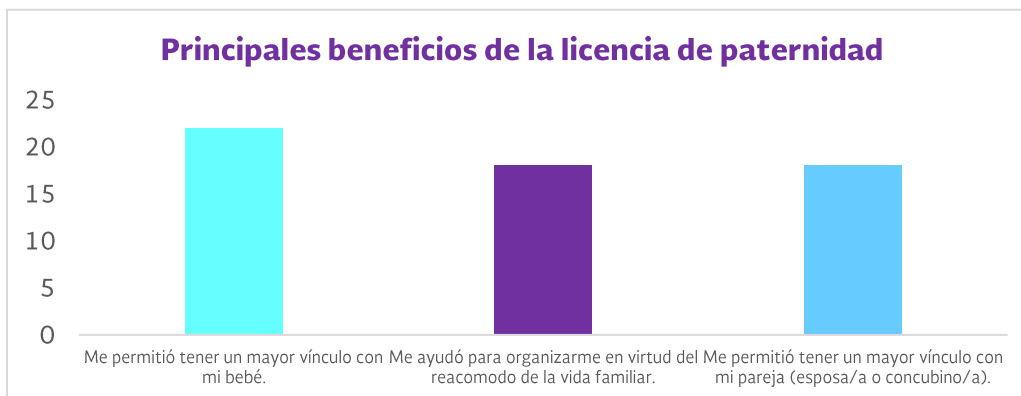


Tabla 31. Elaboración de la UIG, con datos de la encuesta interna.

III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los “Lineamientos para el Otorgamiento de Licencias con goce de sueldo por Paternidad y Adopción, como medidas complementarias de seguridad social en beneficio del personal de la PGR” representan un importante esfuerzo institucional para coadyuvar en el cumplimiento de aquellas disposiciones internacionales, constitucionales y legales que buscan asegurar la igualdad de derechos y el equilibrio de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. Estas disposiciones, reconocen la licencia de paternidad como un derecho para los hombres trabajadores y como una ampliación necesaria en el Sistema de Medidas Complementarias de Seguridad Social, con perspectiva de género.

Entre junio de 2016 y abril de 2017 se otorgaron licencias de paternidad en la PGR, a un total de 102 servidores públicos; lo que implica que, a casi un año de la publicación de los Lineamientos, menos del 1% del personal masculino de la Institución ha hecho uso de este derecho.

Los datos disponibles reflejan que una parte considerable de las licencias autorizadas (60.78%) se concentra en 5 Unidades Administrativas: la SEIDO; la PFM, la SEIDF; la Oficina del C. Procurador y el CENAPI; con relación a éstas, el porcentaje de beneficiarios no supera el 3% del total de hombres que integra sus respectivas plantillas laborales. Este tipo de licencias no ha sido otorgada en todas las Unidades, Órganos Desconcentrados y Delegaciones Estatales de la PGR.

El análisis del número de licencias autorizadas por mes permite ver que no existe una tendencia constante de incremento en su uso; incluso, considerando el bajo número por Unidad –y en toda la Institución– esta medida está muy lejos de afectar la productividad de las áreas, aspecto que frecuentemente se arguye para desincentivar el uso de este tipo de licencias.

También, del análisis cuantitativo, se concluye que el número de licencias otorgadas no se concentra desproporcionadamente en un mismo periodo; que los índices de uso en cada área no se relacionan directamente con la distribución del personal masculino en la Institución; que el personal que más hace uso de éstas es el personal sustantivo y, respecto del personal de confianza, quienes ocupan puestos de Profesional Ejecutivo de Servicios Especializados; finalmente, que la gran mayoría de los beneficiarios disfrutaron del periodo completo (de 5 días) establecido por los Lineamientos (86%).

Por su parte, el análisis cualitativo arroja que aún existe un elevado nivel de desconocimiento alrededor del otorgamiento de la licencia de paternidad en la PGR. Los correos electrónicos de difusión masiva y las comunicaciones oficiales de las/los jefes a su personal son los canales de información más efectivos hasta el momento.

La mayor parte de los beneficiarios encuestados señaló como principales motivaciones para solicitar la licencia, el interés por involucrarse en el ejercicio de su paternidad, la participación en las tareas de cuidado y la convivencia con su hijo/a recién nacido/a. Aún más, todos reportaron haber realizado actividades o tareas relacionadas con el nacimiento de sus hijos/as, además de haber recibido un beneficio directo para ellos y sus familias. Lo anterior, revela que el otorgamiento de licencias de paternidad ha servido a los fines para los que fue concebido.

No obstante, es indispensable señalar que el sentir generalizado entre el personal es que aún está mal visto solicitar permisos por asuntos familiares o personales, sobre todo si son los hombres quienes lo hacen; además, que persisten problemas, obstáculos o impedimentos para la solicitud u otorgamiento de las licencias de paternidad, así como dificultades una vez que los trabajadores se reincorporan a sus labores. Como se señaló antes en este análisis, es necesario no perder de vista que este estudio se efectuó sobre las licencias concedidas, pero se desconoce si hubo solicitudes cuyo otorgamiento fue negado.

Otro aspecto a resaltar es que, no obstante México se encuentra en un nivel medio respecto del número de días otorgados, en comparación con otros países de la región, el 80% de los encuestados señaló que el periodo previsto en los Lineamientos resulta insuficiente para cumplir con el propósito de la licencia.

Ha transcurrido poco menos de un año de la implementación de las licencias de paternidad en la PGR, y nos encontramos frente a un primer ejercicio de evaluación. Los datos y el análisis que aquí se presentan pretenden contribuir a medir el impacto de estas disposiciones en la Institución, así como sus aportaciones para fomentar la corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar. Sin embargo, es necesario mantener un seguimiento constante a efecto de determinar si existen tendencias identificables que permitan sumar variables y ahondar en el análisis.

No obstante, con base en los hallazgos de este informe de evaluación, se estima conveniente la adopción de una serie de medidas que permitan avanzar en la

incorporación de la perspectiva de género y la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el quehacer institucional, específicamente, en lo que toca a los aspectos vinculados a la corresponsabilidad familiar y la conciliación de la vida laboral y familiar.

En el ámbito legislativo –que, si bien no es competencia de la PGR, en este se constituyen los presupuestos esenciales para el ejercicio de los derechos laborales dentro de la Institución– sería deseable una reforma a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, a fin de que se considere la licencia de paternidad, así como una sanción administrativa en caso de incumplimiento, inobservancia o negativa de la autorización; o en su caso, se reformen los artículos 132 fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo, para que el período de duración de la licencia de paternidad sea de 10 días hábiles, así como el artículo 994, con el fin de que se incorpore la referencia a la fracción XXVII Bis, como parte de la sanción al patrón que no cumpla con la obligación de autorizar la licencia.

En lo que toca exclusivamente a la PGR, se considera pertinente analizar en conjunto con las áreas competentes, la viabilidad de plantear ante el Comité de Mejora Regulatoria Interna (COMERI) una propuesta de modificación a los numerales 4 y 14 de los Lineamientos, que tenga por objetivos:

- a. Incrementar el período de licencia de paternidad de 5 a 10 días laborales;
- b. Eliminar la referencia de días “continuos”, pues ésta se presta a erróneas interpretaciones en menoscabo de los derechos de los trabajadores;
- c. Permitir que la solicitud de la licencia de paternidad se realice previo al nacimiento de los/las hijos/as del trabajador de la PGR. Ello responde a que uno de los propósitos de este tipo de licencia es que los padres puedan convivir con sus hijos/as durante los primeros días de su nacimiento, y el procedimiento actual dificulta que los trabajadores puedan hacerlo, y
- d. Permitir que los trabajadores de la PGR puedan solicitar su licencia de paternidad y su período vacacional de forma continua, pues actualmente los Lineamientos prohíben la acumulación y esto podría ayudar a que el padre pase el mayor tiempo posible con su familia, haciendo uso de prestaciones que –de hecho– le corresponden.

Modificar la duración de las licencias de paternidad es una de las asignaturas pendientes más relevantes. Esta modificación traería beneficios para mejorar el vínculo entre padres e hijos/as recién nacidos, así como para compartir el cuidado con la pareja y otras actividades relacionadas con su paternidad. Igualmente, contribuiría a ir cerrando las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres; y, en el ámbito institucional, implicaría una mejor calificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad y No Discriminación, en la que se encuentra certificada la institución.

Por otra parte, es importante mejorar la operación de los sistemas de captura o de información que se alimentan de los registros administrativos reportados por las

Coordinaciones Administrativas, para fortalecer las bases de datos y la información disponible para análisis posteriores. Para eso se deberían ampliar los campos de registro, para incluir variables como el puesto de los solicitantes, su edad, su estado civil, entre otros.

Por último, se debe continuar la difusión de la existencia de los Lineamientos entre el personal; asimismo, tomar medidas para garantizar el goce y disfrute de la licencia de paternidad, recordando que ésta es un derecho de los trabajadores y no una prerrogativa sujeta a potestad de los superiores jerárquicos. En términos generales, es indispensable que la Institución prevea todas las medidas necesarias para inhibir todo tipo de acción que contribuya a menoscabar o impedir el goce de este derecho de los trabajadores de la PGR.

Es necesario tomar en consideración que cualquier obstáculo, impedimento, detrimento o vulneración de este derecho, sería sancionable de acuerdo con lo establecido por la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Finalmente, es indispensable hacer un seguimiento anual con el objetivo de observar las variaciones y avances en el uso de este derecho.

IV. REFERENCIAS

Conferencia Internacional del Trabajo (2009). *Informe VI. La igualdad de género como eje del trabajo decente. 98.a reunión, 2009*. Ginebra: OIT.

_____. (2009). *Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98.ª reunión* (junio de 2009). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_113006.pdf

López Méndez, I. (2016). *Género en las Políticas de Seguridad La integración de la perspectiva de género en las instituciones policiales de América Latina y El Caribe*. Madrid: Programa EUROsocial.

Organización Internacional del Trabajo (2014). *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*. Ginebra: OIT.

_____. (2017). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Resumen ejecutivo. Tendencias del empleo femenino 2017*. Ginebra: OIT.

Téllez Lino, H. (2009). *La incorporación legislativa de la licencia de paternidad, como mecanismo para fortalecer la equidad de género. Maestría en Derechos Humanos y Democracia*. México: FLACSO.