



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2024,
Volumen 8, Número 1.

DOI de la Revista: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1

DESIGUALDAD DE GÉNERO AL OTORGAR LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD EN LAS FUERZAS ARMADAS DE MÉXICO

**GENDER INEQUALITY IN THE GRANTING OF PATERNITY
LEAVE IN THE MEXICAN ARMED FORCES**

Diana Nicole Ocampo Dominguez
Universidad Vizcaya de las Américas, México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.10379

Desigualdad de género al Otorgar las Licencias de Paternidad en las Fuerzas Armadas de México

Diana Nicole Ocampo Domínguez¹odiananicole@gmail.com<https://orcid.org/0009-0005-0836-1622>

Universidad Vizcaya de las Américas

México

RESUMEN

La investigación se enfoca en entender por qué la licencia de paternidad no está regulada en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas, a pesar de que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres promulgada en 2006 busca garantizar la igualdad de oportunidades, se argumenta que la falta de regulación refleja desigualdades de género y un enfoque tradicional en el que se espera que las mujeres asuman principalmente las responsabilidades de crianza, sin embargo, los cambios sociales y la conciencia sobre la paternidad responsable han llevado a una mayor participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado. La falta de reconocimiento de la licencia de paternidad en esta ley específica refuerza estereotipos de género y limita la igualdad en la crianza y las responsabilidades del hogar, en las últimas décadas se han producido cambios sociales y políticos como la visibilidad de las demandas de los movimientos feministas sobre los trabajos del cuidado, la transformación gradual de los roles que ocupamos mujeres y varones en las familias, el nuevo escenario de diversidad familiar y otros cambios. Si bien se han producido cambios normativos, gran parte de estas normas han quedado atrás en términos de igualdad entre el hombre y la mujer como ²así también los nuevos modelos familiares y cuidado equitativo respecto a la crianza compartida, a esta situación se suma, el dejar fuera de esta labor a los hombres, pues de acuerdo con el marco legal de la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas, los hombres por su tipo de labor no pueden gozar de la licencia de paternidad, reforzando así la idea de que su rol es especial y así justificar que no pueden pasar tiempo con sus familias, la extensión de los permisos de paternidad, entre otras cosas, constituiría un instrumento para fomentar una mayor igualdad entre las mujeres y los hombres en el cuidado de sus hijos y, en última instancia, en el reparto de las tareas del hogar y avanzar de este modo, con la conciliación de la vida laboral y familiar de las madres/padres, o la atenuación de los estereotipos de género. La investigación busca abordar y promover un mayor equilibrio en la distribución de roles de cuidado entre hombres y mujeres, siendo esta una reforma laboral que genere la igualdad en el otorgamiento de derechos para madres/padres en cuanto a las licencias, lo cual es una herramienta fundamental para lograr romper con los roles de género patriarcales, y así poder proteger a las familias y niños a través de una responsabilidad familiar compartida.

Palabras clave: paternidad, igualdad, roles de género, responsabilidad de crianza, reforma laboral

¹ Autor principal

Correspondencia odiananicole@gmail.com

Gender inequality in the granting of paternity leave in the Mexican Armed Forces

ABSTRACT

The research focuses on understanding why paternity leave is not regulated in the Law of the Social Security Institute for the Armed Forces, although the General Law for Equality between Women and Men enacted in 2006 seeks to guarantee equal opportunities. It is argued that the lack of regulation reflects gender inequalities and a traditional approach in which women are expected to assume primarily child-rearing responsibilities. However, social changes and awareness of responsible fatherhood have led to greater involvement of men in domestic and care-giving tasks. The lack of recognition of paternity leave in this specific law reinforces gender stereotypes and limits equality in parenting and household responsibilities. In recent decades there have been social and political changes such as the visibility of the demands of feminist movements regarding care work, the gradual transformation of the roles that women and men occupy in families, the new scenario of family diversity, and other changes. Although there have been normative changes, many of these norms have been left behind in terms of equality between men and women, as well as new family models and equitable care regarding shared parenting. In addition to this situation, men are left out of this work, since according to the legal framework of the Law of the Social Security Institute for the Armed Forces, men, due to their type of work, cannot enjoy paternity leave, thus reinforcing the idea that their role is special and justifying that they cannot spend time with their families, the extension of paternity leave, among other things, would constitute an instrument to promote greater equality between women and men in the care of their children and, in ultimate instance, in the sharing of household chores and thus advance, with the reconciliation of work and family life of mothers/fathers, or the attenuation of gender stereotypes. The research seeks to address and promote a greater balance in the distribution of care roles between men and women, being a labor reform that generates equality in the granting of rights for mothers/fathers in terms of leave, which is a fundamental tool to break with patriarchal gender roles, and thus be able to protect families and children through a shared family responsibility.

Keywords: parenting, equality, gender roles, parenting responsibility, labor reform

*Artículo recibido 20 febrero 2024
Aceptado para publicación: 20 marzo 2024*

INTRODUCCIÓN

Las Fuerzas Armadas de México son el conjunto de instituciones militares constituidas legalmente para garantizar la soberanía, integridad territorial, independencia y seguridad interior del país, por tradición, las Fuerzas Armadas de México estaban compuestas fundamentalmente de varones. En México, los miembros de las fuerzas armadas tienen una situación laboral y de servicio especial, debido a que su trabajo implica la protección de la soberanía y la seguridad del país, por esta razón, la regulación de la licencia de paternidad para los militares puede presentar algunos desafíos.

Las licencias de paternidad son un tema crucial en la lucha contra la desigualdad de género, durante mucho tiempo, los roles de género han perpetuado la idea de que las mujeres son las únicas responsables del cuidado y la crianza de los hijos, mientras que los hombres se centran en el ámbito laboral, esta brecha de género ha tenido consecuencias negativas para las mujeres en términos de oportunidades laborales y equilibrio entre la vida laboral y personal. La hipótesis del presente trabajo se basa que el otorgamiento de las licencias de paternidad va más allá del tema de lo especial que sea la jornada laboral, justificando que los miembros de las fuerzas armadas no tengan derecho a gozar de una licencia de paternidad, sino que se relaciona la idea de que principalmente los hombres no tienen un rol tan importante como el de las mujeres en el desarrollo de los niños.

Dicha investigación busca abordar esta desigualdad de género al reconocer y promover la participación de los hombres militares en la crianza de los hijos, al otorgar a los padres un tiempo igualitario o más largo para estar presentes y cuidar de sus hijos recién nacidos o adoptados, se desafían los estereotipos de género arraigados y se fomenta una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares, estas licencias proporcionan a los hombres la oportunidad de crear un vínculo afectivo con sus hijos desde el principio y asumir un papel activo en su crianza.

La implementación de licencias de paternidad más equitativas también tiene un impacto positivo en la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres, al hacer que los hombres sean más responsables en el hogar, se crea un ambiente laboral más propicio para que las mujeres avancen en sus carreras y no se vean penalizadas por tener hijos.

Además, las licencias de paternidad contribuyen a desafiar los estereotipos de género arraigados, al reconocer y valorar el papel de los hombres en el hogar y en la crianza de los hijos, esto ayuda a cambiar

las percepciones sociales y culturales sobre los roles de género y a fomentar una sociedad más inclusiva y equitativa, en resumen, las licencias de paternidad son una herramienta clave para abordar la desigualdad de género al promover una mayor participación de los hombres en el cuidado y la crianza de sus hijos, al redistribuir las responsabilidades de manera más equitativa, se busca lograr una sociedad más igualitaria y proporcionar oportunidades laborales y de desarrollo personal más equitativas tanto para hombres como para mujeres.

Tabla 1

Sector	Ley	Maternidad	Paternidad
Privado (Civiles)	Ley Federal del Trabajo	Seis semanas anteriores y seis posteriores al parto o adopción, con goce de sueldo.	Cinco días laborables con goce de sueldo posteriores al parto o adopción
Fuerzas Armadas	Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas	Un mes anterior y dos después del parto	No lo contempla

Fuente: Elaboración propia con base a la legislación federal vigente.

METODOLOGÍA

Un enfoque cualitativo de la desigualdad de género en las licencias de paternidad se centraría en comprender las experiencias, percepciones y desafíos de los individuos involucrados, así como en explorar los factores socioculturales y estructurales que contribuyen a la desigualdad de género en este contexto.

Algunos aspectos clave de este enfoque podrían incluir:

Encuestas en profundidad: Se podrían realizar encuestas en profundidad con los hombres militares que sean padres para explorar sus experiencias y perspectivas en relación con las licencias de paternidad y cómo afectan a la desigualdad de género, estas entrevistas podrían indagar en temas como las expectativas culturales de género, las barreras para tomar la licencia, los beneficios y desafíos experimentados, y la percepción de la distribución equitativa de las responsabilidades familiares.

Análisis de contenido: El análisis de contenido de documentos relevantes, como propuestas de reforma, acuerdos laborales y leyes, puede revelar las percepciones, valores y enfoques en torno a las licencias de paternidad y la desigualdad de género, dicho análisis ayuda a comprender las narrativas y discursos presentes en la sociedad y cómo pueden influir en la equidad de género en el contexto de las licencias de paternidad.

Investigación exploratoria: La investigación exploratoria se servirá para examinar el tema del cual hay poca información disponible, en este sentido las licencias de paternidad y la desigualdad de género, la investigación exploratoria se emplearía para comprender mejor las dinámicas, los factores y los desafíos relacionados con el tema.

Investigación descriptiva: La investigación descriptiva tiene como objetivo describir y caracterizar situaciones, en este caso, la investigación descriptiva se utilizará para proporcionar una visión detallada de la regulación de licencia de paternidad, las prácticas actuales de los militares y las percepciones de los padres y las madres en relación con la desigualdad de género en este contexto.

Esta encuesta tiene como objetivo recopilar datos significativos y relevantes para comprender la percepción y las prácticas actuales en relación con las licencias de paternidad dentro del contexto laboral que practican las fuerzas armadas, a través de este instrumento se busca obtener información valiosa sobre la extensión de las licencias de paternidad, el conocimiento de los padres y si las autoridades la consideran importantes para un desarrollo sano de los hijos.

La presente encuesta se diseñó para abordar diversos aspectos de la desigualdad al otorgar licencias de paternidad, incluidas las barreras que enfrentan los padres para acceder a estas licencias, las percepciones sobre el impacto de una distribución más equitativa de las licencias y así como las expectativas.

A continuación, adjunto la presente encuesta dirigida a los hombres que forman parte de las fuerzas armadas que tienen hijos, que será realizada para poder obtener información que ayude a futuras investigaciones.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdKYbOvMNKialnyx3gUVDuqjEwyI_heZvIAx4-bUZID49mdQA/viewform

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El método para la recolección de información de esta investigación, se realizó una encuesta en formulario Google a 20 personas que tiene hijos y forman parte de las Fuerzas armadas (militares), y de manera directa con un militar para tocar temas más específicos y así mismo para conocer su pensar sobre la problemática base de esta investigación, en el que el 100% de los encuestados no gozaron de su licencia de paternidad cuando nacieron sus hijos a pesar de que la mayoría de ellos la conocen, la mayoría de ellos siendo el 88.9% cuentan con una jornada laboral de 15 a 24 horas lo cual confirma que su jornada laboral limita los permisos de paternidad, siendo explicada a continuación: Se trabajan 24 horas por 24 horas de descanso, se trabaja, día, tarde y noche, por la noche se trabaja de 21:00 pm a 00:00 am y posteriormente se descansan las 24 horas.

Así mismo obtuvimos como resultado de la encuesta que para el 88.9% de los padres militares es demasiado importante formar parte del nacimiento de sus hijos para que sus hijos tengan un buen desarrollo emocional y que exista la igualdad de género; en relación le preguntamos de forma directa a un militar sobre este aspecto del otorgamiento de las licencias y él nos comentó que confirma que en la Ley del instituto de seguridad social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, no se encuentra regulada la licencia de paternidad y así como él y sus compañeros opinan que no existe tanta igualdad de género en dicha Ley.

Sin embargo, nos mencionó que existe la “Directiva para fortalecer la Moral y la Disciplina en el Ejército y Fuerzas Aérea Mexicanos, dicho documento no se puede conseguir de manera publica en internet ya que es proporcionado únicamente a ellos por sus Comandantes y esta tiene como propósito: fortalecer la moral del personal militar, a fin de que cuente con mayor tiempo de descanso y recuperación física, mental y emocional, facilitándole mayor convivencia familiar, mediante acciones que lo motiven a continuar desempeñando sus actividades de manera, destacada y observar buen comportamiento; asimismo, establecer lineamientos para que en cada organismo del Ejército y Fuerza Aérea, Mexicanos, se cumpla con las formalidades del servicio, que, permitan conservar la disciplina y ejercer efectivamente un auténtico liderazgo en todos los niveles jerárquicos.

Centrándonos en él, su contenido se trata de: marco jurídico, moral, franquicias, horario de labores, vacaciones, licencias ordinarias, permisos, disciplina, igualdad de género y denuncias anónimas. Enfocándonos en el apartado de “licencias ordinarias” cito:

Licencias ordinarias

Además de las licencias ordinarias ya establecidas, se otorgarán previa solicitud 9 días de licencia con motivo de fallecimiento de padres, hermanos, cónyuges e hijos, para que el personal militar pueda disponer de tiempo suficiente para trasladarse al lugar donde se llevara a cabo la velación e inhumación, realizar diversos trámites para regularizar la situación administrativa del extinto (a) y gestionar los beneficios establecidos en la ley del ISSFAM: para atender asuntos relacionados fallecimiento de abuelos, nietos, yernos, nueras, tutores, cuñados, tíos (hermanos de los padres del militar o su cónyuge), primos hermanos (del militar o su cónyuge), sobrinos (hijos de los hermanos de militar o su cónyuge) y suegros, se otorgaran previa solicitud hasta 96 horas, pudiendo a su criterio ampliarlas hasta por 96 horas más, con motivo de las costumbres religiosas que ameriten un tiempo adicional, previa justificación del personal que le dependa, lo cual deberá de hacer del conocimiento del solicitante al inicio de su primera licencia.

Por la urgencia de la situación, las licencias por fallecimiento de padres, hermanos, cónyuges e hijos podrán ser autorizadas dentro y fuera de plaza por los Titulares de las Mandos Territoriales a donde pertenezca el solicitante, únicamente informando a su escalón superior, debiendo verificar que la solicitud cumpla los requisitos establecidos, inclusive podrá realizar las gestiones necesarias para apoyar al militar en la plaza del suceso [transporte, alojamiento, trámites administrativos entre otros).

Asimismo, a criterio de los titulares concederán esta licencia aun cuando no se trate de familiares directos, para atender motivos relacionados con la salud o fallecimiento.

Disposiciones generales para el personal facultado para autorizar licencias ordinarias.

- 1. Cuando un militar requiera licencia ordinaria para atender asuntos personales relacionados con el fallecimiento, enfermedad o problemas familiares, se deberá otorgar este beneficio de manera inmediata, dando en todo momento un sentido humanista.*

2. *Para autorizar el beneficio, es necesario emplear la experiencia y sentido común, debiendo comprobar las causas de acuerdo a la jerarquía del solicitante (vía telefónica, mensajes de texto, etc.).*
3. *No se justifica denegar o retrasar citado beneficio (porque el trámite no esté firmado o que el titular o responsable no se encuentre para firmarlo), ya que impacta directamente en la moral del personal militar y en su campo de acción, denotándose el apoyo tangible de su Cmte. Jefe o Director.*
4. *Se debe evitar que la verificación del motivo de la licencia retrase la salida del interesado, debiendo comprobar al finalizar el plazo del beneficio con la evidencia documental.*

Además, deberán supervisar que, dentro de los siguientes 15 días naturales, el personal que empleo citado beneficio actualice su hoja de trabajo, en los casos siguientes:

- *Fallecimiento de: padre, madre, cónyuges, hijos y hermanos que estén afiliados*
- *Contraer nupcias o divorcio.*
- *Por paternidad o maternidad.*

Analizando el documento establece un conjunto de disposiciones relacionadas con las licencias ordinarias para el personal militar, específicamente en casos de fallecimiento, enfermedad o problemas familiares y dentro de estas disposiciones se incluye una sección que aborda la licencia ordinaria de paternidad, se otorgará licencia ordinaria de paternidad para que el personal militar pueda atender asuntos relacionados con el nacimiento de un hijo, se especifica que la duración de esta licencia es de 9 días, además, se requiere que el personal que haya utilizado la licencia de paternidad actualice su hoja de trabajo dentro de los siguientes 15 días naturales; en resumen, este documento establece procedimientos claros para otorgar licencias ordinarias, incluida la licencia de paternidad, con el objetivo de garantizar que el personal militar pueda atender asuntos familiares importantes de manera oportuna y sin obstáculos administrativos innecesarios.

CONCLUSIÓN

En resumen, ejercer la paternidad de manera comprometida y afectuosa es esencial para el desarrollo integral de los hijos y para la construcción de una sociedad sana y equitativa, la presencia y participación de los padres en la vida de sus hijos no solo beneficia a los niños, sino que también enriquece la vida

de los propios padres, permitiéndoles experimentar una conexión con sus hijos, la licencia de paternidad es importante desde el punto de vista jurídico porque promueve la igualdad de género, protege los derechos del niño, fortalece el vínculo afectivo, contribuye al bienestar familiar y ofrece protección laboral a los padres, reconocer y respaldar legalmente esta licencia es fundamental para fomentar una sociedad más equitativa y comprometida con el cuidado y la crianza de los hijos.

La falta de regulación de la licencia de paternidad en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México refleja desigualdades de género arraigadas y perpetúa estereotipos tradicionales sobre los roles de hombres y mujeres en la crianza y el cuidado del hogar, sin embargo, la presente investigación aborda esta brecha identificando la importancia de promover un mayor equilibrio en la distribución de responsabilidades familiares entre ambos géneros.

Reconociendo el impacto positivo de las licencias de paternidad equitativas en la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres y en la desmitificación de los roles de género, se destaca su papel como herramienta clave para abordar la desigualdad de género y promover una sociedad más inclusiva y equitativa. En última instancia, la implementación de licencias de paternidad equitativas no solo fortalecerá los lazos familiares y el desarrollo emocional de los niños, sino que también impulsará un cambio cultural significativo hacia una distribución más equitativa de responsabilidades y oportunidades para hombres y mujeres por igual.

Adicionalmente, los resultados de la investigación revelan que, a pesar de la falta de regulación específica en la ley, existe un claro reconocimiento por parte de los padres militares sobre la importancia de estar presentes en el nacimiento y los primeros días de vida de sus hijos, esta conciencia refleja una evolución en las expectativas y roles de género dentro de las fuerzas armadas, donde los padres desean participar de manera activa en el cuidado y la crianza de sus hijos.

La existencia de la "Directiva para fortalecer la Moral y la Disciplina en el Ejército y Fuerzas Aéreas Mexicanas" muestra un intento por parte de la institución militar de abordar aspectos relacionados con la moral, el bienestar y la convivencia familiar de su personal. Sin embargo, la falta de regulación específica sobre la licencia de paternidad en esta directiva sugiere una brecha que podría abordarse para promover una reforma en su ley más equitativa y promover el bienestar familiar.

En este sentido, la implementación de políticas claras y equitativas en relación con las licencias de paternidad podría contribuir no solo a mejorar la calidad de vida de los padres militares y sus familias, sino también a fortalecer la cohesión y el compromiso dentro de las fuerzas armadas y el hecho de reconocer y respaldar legalmente el derecho a la licencia de paternidad, se enviaría un mensaje claro sobre el compromiso de la institución militar con la igualdad de género y el apoyo a la paternidad activa. En resumen, aunque la falta de regulación específica en la ley y la directiva actualmente limita el acceso a la licencia de paternidad para los padres militares, los resultados de esta investigación subrayan la importancia de abordar esta cuestión para promover una cultura organizacional más inclusiva y equitativa. Al respaldar y promover políticas que reconozcan y apoyen la paternidad activa, las fuerzas armadas podrían no solo mejorar el bienestar de su personal y sus familias, sino también fortalecer su capacidad para cumplir con sus misiones de manera efectiva y con un mayor sentido de cohesión y compromiso.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar Isabel Lucía Rubio Runo & María Fernanda Pinkus. (junio de 2022), Suprema Corte de Justicia de la Nación. Responsabilidad parental: patria potestad, guarda y custodia y convivencias [CUADERNO NUM 15_DYF_RESPONSABILIDAD_PARENTAL_FINAL_DIGITAL.pdf](https://www.scjn.gob.mx/CDYF/CDYF_RESPONSABILIDAD_PARENTAL_FINAL_DIGITAL.pdf) ([scjn.gob.mx](https://www.scjn.gob.mx))
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2020). Política de igualdad de género, no discriminación, inclusión, diversidad y acceso a una vida libre de violencia, Obtenido de https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2020-11/Politica_Igualdad_Genero_2020-2024.pdf
- Convenio C156 - Convenio sobre los Trabajadores con responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156). (s. f.). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C156
- Diario Oficial de la Federación (2021). ACUERDO mediante el cual se aprueba la modificación del permiso de paternidad, previsto tanto en los Lineamientos en materia de Recursos Humanos, https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5631203&fecha=29/09/2021#gsc.tab=0

- Diseno. (2023). Reforzando estereotipos de género: la licencia de paternidad y maternidad promueve la desigualdad entre hombres y mujeres. Por Martha Contreras y Víctor Aldasoro. *AbogadasMX*. <https://www.abogadasmx.org.mx/reforzando-estereotipos-de-genero-la-licencia-de-paternidad-y-maternidad-promueve-la-desigualdad-entre-hombres-y-mujeres-por-martha-contreras-y-victor-aldasoro/>
- Fabiola Raquel Guadalupe Loya Hernández. (8 de julio de 2020). Proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 152 de la ley del instituto de seguridad social para las fuerzas armadas mexicanas http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2020/07/asun_4050937_20200708_1594234190.pdf
- Fuentes, V. (2018, 10 octubre). *Igualar los permisos de maternidad y paternidad, ¿fin a la discriminación laboral?* SINC CIENCIA CONTADA EN ESPAÑOL. <https://www.agenciasinc.es/Reportajes/Igualar-los-permisos-de-maternidad-y-paternidad-fin-a-la-discriminacion-laboral>
- La crianza compartida: la importancia de las licencias de paternidad*. (2022, September 28). <https://www.animalpolitico.com/analisis/invitades/la-crianza-compartida-la-importancia-de-las-licencias-de-paternidad>
- Licencias de paternidad, Mayor equidad de género*. (s. f.). Licencias de paternidad, mayor equidad de género. <https://imco.org.mx/licencias-de-paternidad-mayor-equidad-de-genero/>
- Martha C. Ingrid C. Fernanda G. Fátima M. & Teresa R. Instituto Mexicano Para la Competitividad, Licencias de paternidad, mayor equidad de género (2022). https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/06/Licencias-de-paternidad-mayor-equidad-de-genero_20220616.pdf
- Mariana Osornio (junio 2020). Licencia de paternidad: contexto internacional y nacional <https://revistauniversitaria.uaemex.mx/article/download/14817/11146/>
- Mónica Fernández Balboa, (noviembre 2019). Proyecto de decreto por la que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la ley federal del trabajo, de la ley del seguro social, de la ley federal de los trabajadores al servicio del estado, y de la ley del instituto de seguridad social para las

fuerzas armadas, en materia de licencias de maternidad y paternidad por nacimiento de hijos y por adopción.

https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2019-12-03-1/assets/documentos/Inic_PAN_Sen_Josefina_licencias_maternidad_y_paternidad_incluyendo_adopcion_LSSFA.pdf

Netzahualpilli, G. D. J. (s. f.). *Análisis jurídico de la paternidad con perspectiva de género: una visión desde la masculinidad*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100031#:~:text=La%20paternidad%20es%20la%20identificaci%C3%B3n,de%20los%20padres%20como%20hombres.

Selene, D. D. D. (n.d.). (01 de mayo de 2019). *Equidad de género y embarazo*.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-53372014000200002

Secretaría de la Defensa Nacional: Antecedentes en la SEDENA.

<https://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/antecedentes-en-la-sedena>