

Universidad de Puerto Rico  
Recinto de Río Piedras  
Facultad de Ciencias Sociales  
Escuela Graduada de Administración Pública  
Roberto Sánchez Vilella

**El Nuevo Modelo de Equidad: La Licencia Parental en Puerto Rico**

Por:

Wilfredo Falcón Negrón

Proyecto de investigación sometido a la Escuela Graduada de Administración Pública como parte de los requisitos para obtener el grado de Maestría en Recursos Humanos y Relaciones Laborales, Administración Pública de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras

Diciembre 2023

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
RECINTO DE RÍO PIEDRAS  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA GRADUADA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
ROBERTO SÁNCHEZ VILELLA

HOJA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE  
**WILFREDO FALCÓN NEGRÓN**  
TITULADO

**El Nuevo Modelo de Equidad: La Licencia Parental en Puerto Rico**

Aprobado por:

Urayoán Jordan Salivia, D.P.A. \_\_\_\_\_ 13 de diciembre de 2023  
Firma Fecha

## **El Nuevo Modelo de Equidad: La Licencia Parental en Puerto Rico**

### **Resumen**

Un enfoque innovador de equidad resultaría esencial para la elaboración de una política de licencia parental que integre los derechos de licencia paterna y materna en la administración pública. En la actualidad, las leyes, normativas y programas no logran proporcionar beneficios equitativos para padres y madres en el ámbito laboral. La igualdad de estos derechos es fundamental para fomentar una mejor cooperación en la crianza y la educación de los hijos. Esta investigación pretende explicar los beneficios de establecer una conexión entre la licencia paternal con la maternal en Puerto Rico, examinando de manera exhaustiva el contexto sociocultural y legal tanto local e internacional. Se centra en examinar las ventajas de la igualdad de licencias, las consecuencias de la implementación de una política parental en Puerto Rico, así como los desafíos que podrían afrontar para su implementación. Este análisis se lleva a cabo mediante un enfoque cualitativo, que incluye perspectivas teóricas y metodológicas, con el propósito de proporcionar una visión completa de la situación y proponer soluciones prácticas. El objetivo es identificar estrategias que permitan una efectiva implementación de estas políticas, con el fin de contribuir a un mejor desarrollo y bienestar de los niños y niñas en Puerto Rico.

Palabras claves: licencia parental; derechos; equidad; igualdad; inclusión; beneficios

## **Introducción**

A pesar de la existencia de leyes relacionadas con la familia y de los esfuerzos actuales con respecto a programas legales, los beneficios y derechos sociales de licencias paternales aún no son equiparables a los de las mujeres trabajadoras. La desigualdad y la alienación de los padres de instituciones especiales en cuanto a la creación de leyes de familia limitan la labor de cooperación en el proceso prenatal, la crianza, cuidado y educación de sus hijos. Es importante eliminar la diferencia entre los derechos de todos los padres, padres y madres, luchando por los derechos de las madres y los padres en todas las áreas de trabajo y organizando los roles sociales creados en la familia para mujeres y hombres.

La literatura evidencia una disparidad de inequidad entre ambas licencias, no solo por la diferencia en los días otorgados, sino también por la limitación en el número de días. Una de ellas es universal y la otra se aplica a los progenitores, el gobierno, y en algunos casos limitada en el sector privado. Estas diferencias, a su vez, implican que se continúa perpetuando el patriarcado y la distribución de tareas por roles de género en la familia. El propósito de esta investigación es organizar los beneficios que expresa la literatura en cuanto a extender los periodos de licencia paternal para igualar la licencia maternal y examinar el contexto sociocultural y legal de la licencia de paternidad en la administración pública en Puerto Rico, para identificar posibles obstáculos en la implementación de una licencia parental.

Las preguntas que guiaron esta investigación fueron: (1) ¿Qué beneficios presenta la literatura sobre igualar las licencias paternales y maternales?; (2) ¿Cuáles son las implicaciones de la implementación de una nueva política parental en Puerto Rico?, y (3) ¿Qué obstáculos podría enfrentar en Puerto Rico la implementación de una licencia parental? Se utilizó la teoría

de construccionismo social, la teoría de género y la teoría de elección racional para dar un marco teórico al análisis a través de una metodología cualitativa documental. Este trabajo se divide en revisión de literatura, marco teórico, metodología, análisis, y conclusiones.

## **Revisión de literatura**

### **Contexto sociocultural**

La paternidad es un tema de investigación científica poco estudiado en Puerto Rico, lo cual queda evidenciado por la escasez de literatura relacionada con el tema y mucho más al tema del análisis de políticas sociales relacionadas con ello, en específico la licencia de paternidad. A todas las madres trabajadoras se les está garantizado el derecho a una licencia de maternidad para pasar tiempo con su hijo o hija después del nacimiento. Sin embargo, los padres trabajadores, aún enfrentan dificultades para el ejercicio de su paternidad en las etapas tempranas del desarrollo de sus hijos o hijas, al no haber políticas universales sobre la licencia de paternidad. No obstante, en el desarrollo socio histórico de la familia, el paradigma patriarcal tradicional de la paternidad, en el que era impensable que el hombre asumiera un rol activo en las tareas del hogar y hasta que se quedara en la casa cuidando a sus hijos o hijas, les alimentara, los llevara a citas médicas, y les atendiera en todas las necesidades que pudiesen surgir dentro de su hogar, ha cambiado significativamente en las últimas décadas.

Según Albite Vélez (2007), la familia es el producto de lo que sucede y se constituye en y desde la sociedad en que se ubica. La familia es el territorio donde sus miembros pasan a formar parte de ella social; tanto los positivos, como los que producen bienestar psicosocial, desarrollo,

calidad de vida; como lo negativo en sus diversas manifestaciones, pobreza, exclusión, violencia, enfermedad, inseguridad, desprotección. (pág. 146).

### **Contexto legal en Puerto Rico**

La Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, comúnmente conocida como “Ley de Protección de Madres Obreras”, establece el derecho de la mujer trabajadora de disfrutar de un periodo de descanso compuesto de máximo ocho (8) semanas en total antes y después del alumbramiento. Esta Ley, originalmente aprobada en el 1942, hoy día toma más relevancia en atención a las últimas estadísticas presentadas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en noviembre 2020, donde se demuestra que, para ese entonces, la mujer representaba el 42 % de la fuerza laboral de Puerto Rico y de ellas cuatrocientos treinta y dos mil estaban empleadas. La Ley Núm. 8-2017 y Ley Núm. 26-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, otorga a las mujeres trabajadoras del sector público una licencia por maternidad de un periodo máximo de doce (12) semanas, de las cuales las últimas cuatro (4) semanas se disponen para “la atención y el cuidado del menor”. Todas las madres en Puerto Rico deben tener las mismas oportunidades y derechos, especialmente en asuntos relacionados con los procesos de gestación, alumbramiento o maternidades. Además de la necesidad de igualar las condiciones de las empleadas, existen otros factores de salud que justifican extender el periodo de descanso maternal. Un estudio publicado en el 2005, por el *Economic Journal* sugirió que los infantes cuyas madres regresaban a trabajar antes de doce (12) semanas después del nacimiento tenían menos probabilidad de recibir visitas de médicos e inmunizaciones, y de ser expuestos a la

lactancia (Berger, Will, et al., 2005). El mismo estudio presentó que en los mismos casos, dichas madres eran más propensas a tener niños con problemas de comportamientos y más bajas puntuaciones cognitivas a la edad de cuatro (4) años. En cuanto a la salud de la madre, en un estudio realizado por el *National Bureau of Economic Research*, se encontró que las políticas que fomentan licencias de maternidad más largas reducen los síntomas depresivos en las madres (Chatterji & Markowitz, 2005). Por otra parte, un factor que puede contribuir a una mejor crianza y bienestar familiar son el establecimiento o extensión de las licencias de paternidad. Respecto a la igualdad de género, un estudio recomendó que, para satisfacerla y lograr una mayor participación en el mercado laboral y mejoras en el bienestar de los niños(as), sería mejor si la madre tomara seis (6) meses de licencia, seguida por el padre por otros seis (6) meses (Taller Salud, 2021).

### **Disposiciones internacionales**

A nivel mundial, existen diferencias en cuanto a la otorgación de licencias de paternidad. Según el Foro Económico Mundial (WEFORUM) en el 2019 se analizaron las políticas de 187 países respecto a las licencias de paternidad y se encontró que solo 91 tenían algún tipo de licencia de paternidad específica, 16 tenían solamente una licencia parental, y países como los Estados Unidos de Norteamérica y Papúa Nueva Guinea no tenían ningún tipo de licencia con paga a la que pudieran acogerse los padres tras el nacimiento de un hijo o hija. En dicho estudio se destacaron países progresistas como Japón, Alemania, Noruega, Suecia, China y Finlandia, en donde tienen políticas de avanzada en la promoción de la equidad de derechos y obligaciones para los padres y las madres, otorgando licencias de paternidad con paga, de hasta un año de

licencia. También, estas políticas progresistas incluyen licencias parentales, la cual aplica tanto al padre como a la madre, y su uso puede ser distribuido, ajustándose a sus necesidades.

Los derechos de licencia de paternidad se pueden encontrar en la legislación nacional de al menos 79 países, de los 167 de los que se dispone de datos: 29 en África 2, siete en Asia 3, cinco en Europa del Este y Asia Central 4, 24 en las Economías Desarrolladas 5, 13 en América Latina y el Caribe 6 y dos países, Arabia Saudí y la República Árabe Siria, en Oriente Medio. Las disposiciones relativas a la licencia de paternidad son más comunes en las economías desarrolladas, África y los países de Europa del Este y Asia Central. Muchos otros países del mundo también conceden licencias de paternidad. En Azerbaiyán, los trabajadores varones casados tienen derecho a 14 días de licencia no retribuido mientras sus esposas disfrutan de la licencia de maternidad. En Chile, los padres tienen derecho a cinco días de licencia que deben tomarse en el mes siguiente al nacimiento de su hijo (uno en los tres primeros días tras el nacimiento y los otros dos en los meses posteriores). En Filipinas, los trabajadores casados tienen derecho a siete días de licencia de paternidad retribuido. En Uganda, los padres tienen derecho a cuatro días de licencia de paternidad retribuido inmediatamente después del parto.

La tabla número 1 presenta una comparativa de las licencias de maternidad y paternidad, así como algunas características, identificada en varios países, según la literatura estudiada.

Tabla 1

*Comparación de semanas de maternidad, paternidad, compartida e inclusivas.*

| <b>País</b>          | <b>Prenatales</b> | <b>Maternidad<br/>semanas</b> | <b>Paternidad<br/>Días</b> | <b>Compartida</b> | <b>Inclusión<br/>(mismo sexo)</b> |
|----------------------|-------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Argentina            |                   | 12                            | 2                          |                   | ✓                                 |
| Australia            |                   | 18                            | 14                         | 2 semanas         | ✓                                 |
| Bolivia              |                   | 12                            | 3                          |                   |                                   |
| Brasil               |                   | 16                            | 5                          |                   |                                   |
| Canadá               |                   | 15                            | 25                         | 35 semanas        | ✓                                 |
| Chile                | 6 semanas         | 24                            | 5                          |                   | ✓                                 |
| Colombia             |                   | 18                            | 8                          |                   | ✓                                 |
| Costa Rica           |                   | 16                            | 8                          |                   | ✓                                 |
| Cuba                 |                   | 24                            |                            |                   |                                   |
| Ecuador              | 3 semanas         | 9                             | 10                         |                   |                                   |
| El Salvador          |                   | 12                            | 3                          |                   |                                   |
| España               |                   | 16                            | 120                        | 10 semanas        | ✓                                 |
| Guatemala            |                   | 12                            | 2                          |                   |                                   |
| Honduras             |                   | 10                            | 3                          |                   |                                   |
| Islandia             |                   | 25                            | 150                        | equitativa        | ✓                                 |
| México               | 6 semanas         | 6                             | 5                          |                   |                                   |
| Nicaragua            |                   | 12                            | 5                          |                   |                                   |
| Noruega              | 3 semanas         | 15                            | 450                        | 4 meses           | ✓                                 |
| Panamá               |                   | 14                            | 3                          |                   |                                   |
| Paraguay             | 6 semanas         | 12                            | 2                          |                   |                                   |
| Perú                 | 6 semanas         | 6                             | 10                         |                   |                                   |
| Puerto Rico          |                   | 16                            | 15                         |                   |                                   |
| Reino Unido          |                   | 52                            | 45                         | 50 semanas        | ✓                                 |
| República Dominicana |                   | 14                            | 15                         |                   |                                   |
| Suecia               |                   | 12                            | 90                         | 300 días          | ✓                                 |
| Uruguay              | 6 semanas         | 8                             | 13                         | 13 días           | ✓                                 |
| Venezuela            | 6 semanas         | 20                            | 14                         |                   |                                   |

## **Beneficios sociales y económicos**

En los primeros tiempos de las políticas de licencia parental, el objetivo central era garantizar la salud y la supervivencia de los bebés. En los últimos años, se ha prestado más atención al desarrollo de los niños. Los sistemas de licencias desempeñan un rol clave para favorecer la corresponsabilidad en el cuidado de niños y niñas, en especial en los primeros años de vida, a través del reemplazo salarial y aseguramiento del empleo, políticas de promoción de lactancia y mecanismos de promoción de cuidado parental. (Rossel, C. (2023).

Uno de los argumentos que se han esgrimido a favor de una licencia parental con más duración, es que el aumento del tiempo de los padres puede tener beneficios en términos de desarrollo cognitivo, lo que puede influir en los resultados posteriores de la vida, como la escolarización y los ingresos. La presencia física y emocional de ambos progenitores durante las primeras etapas de la vida tiene un importante papel en desarrollo sano de las personas. Tanto el padre como la madre son figuras importantes para niños y niñas, en un principio como figuras de apego y posteriormente como modelos en el proceso de socialización (Quaglia, Rocco & Castro, Vicente. 2007). Los datos sugieren que la introducción de una licencia parental breve tiene de hecho beneficios significativos en términos de salud infantil y puede aportar beneficios para la salud más adelante al disminuir el riesgo de que los niños tengan sobrepeso o se les diagnostique TDAH. Los datos sobre el impacto de una licencia más larga son más contradictorios. En general, hay pruebas de que una licencia prolongada puede ser beneficioso en términos de escolarización para los niños nacidos en familias de nivel socioeconómico alto, mientras que afecta negativamente al desarrollo verbal de los niños de familias de nivel socioeconómico bajo. Varios estudios que utilizan comparaciones

entre países sugieren que una baja por maternidad más prolongada se asocia a una menor mortalidad infantil y en la niñez (Ruhm, 2000; Tanaka, 2005; Heymann et al., 2011).

La necesidad de una mayor participación de los padres en la crianza de los hijos también está impulsada por la necesidad, a menudo desatendida, de reconocer el derecho de los hombres a la paternidad, junto con su responsabilidad de compartir los cuidados no remunerados y las tareas domésticas. Los supuestos que enmarcan a los hombres como sostén de la familia, ignorando su papel como padres y cuidadores, siguen siendo extraordinariamente persistentes, incluso en el lugar de trabajo, ya que las políticas no cambian necesariamente las actitudes y comportamientos sociales tradicionales. Aunque los hombres se sientan valorados como trabajadores, a menudo se ignoran sus responsabilidades en materia de paternidad y cuidados. Los padres perciben que, aunque en teoría las políticas favorables a la familia podrían estar a disposición de los “padres”, la socialización, la falta de aceptación por parte de otros hombres y la ausencia de un lugar de trabajo propicio hacen que estas opciones solo sean utilizadas por las mujeres (Burnett et al., 2013). Por lo tanto, el diseño y la combinación de políticas de trabajo y familia, y en particular las medidas de licencia, tienen un enorme potencial transformador de género cuando hacen del logro de la igualdad de género efectiva en el trabajo y en el hogar un objetivo explícito, en consonancia con el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).

Las investigaciones sugieren que la licencia parental, la asunción de responsabilidades familiares por parte de los hombres y el desarrollo infantil están relacionados. Los padres que se toman una licencia, especialmente los que se toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de ocuparse de sus hijos pequeños (Huerta et al., 2013). Es

probable que esto tenga efectos positivos para la igualdad de género en el hogar, que es la base de la igualdad de género en el trabajo. Es ético asegurar que tanto las madres como los padres tengan una igualdad de acceso a licencias parentales y que no se pueda realizar discriminación de género. La inclusión fomenta la equidad en el ámbito de trabajo y en la sociedad en su conjunto.

### **Implicaciones**

Según Bartolomei (2022), el marco legal actual de la isla fomenta activamente los prejuicios contra las parejas no tradicionales que quieren formar una familia. La licencia parental de empleos en los sectores público y privado es un ejemplo de esto. En Puerto Rico, la “licencia por maternidad” otorga a las mujeres de ocho a doce semanas libres por motivos relacionados con la maternidad, ya sea que hayan dado a luz de forma natural o por adopción. En cambio, si la madre del niño es su mujer o vive con ella, al hombre se le conceden 15 días. Se darían ocho semanas si se tratara de una adopción en solitario. El ordenamiento jurídico vigente hace una distinción entre madres y padres adoptivos, ya sean casados o solteros, porque no garantiza la igualdad de género e infringe el principio de igual protección de las leyes consagrado en la Constitución puertorriqueña. Aunque la ley parece discriminar directamente a los hombres a primera vista, también discrimina a las mujeres por razones de sexo porque requiere doble jornada e impone el cuidado de los niños.

Ginja, Karimi y Xiao. señalan que las condiciones del mercado laboral afectan al modo en que las empresas sustituyen a los trabajadores en licencia. Indican que en los mercados de trabajo locales densos, los empleadores aumentan principalmente la contratación de nuevos trabajadores y no cambian las horas de trabajo de sus trabajadores existentes, mientras que en los

mercados de trabajo delgados se producen los efectos opuestos. Revelan que las empresas recurren más a menudo a las contrataciones de sustitución cuando tienen pocos sustitutos internos (es decir, trabajadores de la misma ocupación). Demuestran que los trabajadores posponen su regreso de la baja cuando hay sustitutos internos disponibles. Aprovechando un aumento de la duración de las vacaciones pagadas, demuestran que esta relación entre sustitución interna y duración de las vacaciones se reduce considerablemente, lo que sugiere que la coordinación entre trabajadores y empresas se distorsiona con el aumento de la duración de las vacaciones. Por último, la sustituibilidad de los empleados de una empresa influye en su reacción ante las vacaciones de un compañero. Ginja, Karimi y Xiao (2020) muestran que las empresas con una elevada fracción de empleados con la misma ocupación aumentan principalmente las horas de trabajo de sus empleados en respuesta a las bajas, mientras que otras empresas recurren en mayor medida a nuevas contrataciones.

Finalmente, las políticas de licencia de paternidad podrían afectar a la igualdad de género a través de dos vías: en primer lugar, mejorando los ingresos de las mujeres en el mercado laboral en relación con los de los hombres y, en segundo lugar, aumentando el tiempo que los padres dedican al cuidado de los hijos y a otras tareas en el hogar. En la mayoría de los casos, la igualdad de género mejora con la introducción de la licencia de paternidad. Es importante señalar que esto rara vez se debe a una reducción significativa de los ingresos de los padres, si no más bien a un efecto positivo sobre los ingresos y la oferta de trabajo de las madres, combinado con una mayor participación paterna en el hogar. En conjunto, los estudios sugieren que la especialización de los hogares disminuye con la introducción de la licencia de paternidad.

Además, las niñas nacidas inmediatamente después de la reforma tienen menos probabilidades de realizar tareas domésticas en la adolescencia (Kotsadam y Finseraas, 2013), lo que demuestra que el reparto equitativo de las tareas domésticas persiste en la siguiente generación. Dahl et al. (2014) documentan otro tipo de desbordamiento social. Observan efectos entre iguales en el lugar de trabajo y en las redes familiares, ya que tanto los hermanos como los compañeros de trabajo de los padres afectados inicialmente por la reforma de la licencia de paternidad se toman ellos mismos una licencia con mayor periodo cuando tienen un hijo. Este efecto depende de la fuerza de los vínculos, con estimaciones puntuales mayores para los hermanos que para los compañeros de trabajo.

### **Obstáculos y desafíos**

Los costos de la licencia parental para las empresas dependen de su capacidad para sustituir a los trabajadores ausentes. Esto, a su vez, podría estar determinado por las condiciones del mercado laboral y las limitaciones a las que se enfrenta la empresa en el momento de tomar la licencia. Brenoew, Canaan, et al., (2020), ponen de relieve cómo las condiciones del mercado laboral pueden afectar a la capacidad de las empresas para adaptarse a las bajas laborales. Se encontraron pocas pruebas de que el permiso parental tenga efectos negativos sobre las empresas y los compañeros de trabajo en general. En concreto, tras contabilizar los reembolsos salariales recibidos por las empresas que ofrecen permisos retribuidos, no se observan efectos mensurables en la producción, los costes laborales, la rentabilidad o la supervivencia de las empresas. Los compañeros de trabajo de la mujer que se va de permiso experimentan aumentos temporales en sus horas, ingresos y probabilidad de estar

empleados, pero no experimentan cambios significativos en el bienestar en el trabajo, aproximado por los días de baja por enfermedad. Estos efectos limitados del permiso parental reflejan que la mayoría de las empresas son muy eficaces a la hora de compensar la baja de la trabajadora mediante la contratación de trabajadores temporales y el aumento de las horas de otros empleados. Por el contrario, encontramos pruebas de que el permiso parental tiene efectos negativos en una pequeña submuestra de empresas que son menos capaces de utilizar a sus empleados para compensar la ausencia de un trabajador. Friedrich y Hackmann (2021) investigaron cómo afectó a los hospitales y residencias de ancianos la ampliación de un año de la duración de las vacaciones pagadas en 1994 (de 28 semanas de vacaciones pagadas). Demuestran que el programa provocó un aumento significativo de las bajas laborales de las enfermeras. Debido a las estrictas regulaciones del mercado laboral, los empleadores no pudieron sustituir a las enfermeras de baja, lo que provocó un descenso del empleo de enfermeras. Esto, a su vez, provocó un descenso significativo de la calidad de la atención prestada por hospitales y residencias de ancianos. Otro estudio sugiere que los elevados costes de contratación y despido de los trabajadores pueden limitar la capacidad de las empresas para sustituir a las enfermeras de baja.

## **Marco teórico**

### **Construccionismo social**

El construccionismo o la construcción social en la realidad es una teoría del conocimiento de la sociología y la comunicación que examina el desarrollo conjunto de la comprensión del mundo. El construccionismo social puede definirse como una perspectiva que cree que gran parte

de la vida humana existe debido a influencias sociales e interpersonales (Gergen, 1985, p. 265). Aunque los factores heredados genéticamente y los factores sociales actúan simultáneamente, el construccionismo social no niega la influencia de la herencia genética, pero decide concentrarse en investigar las influencias sociales en la vida comunitaria e individual. Los temas que interesan al construccionismo social son los que tienen que ver con lo que los antropólogos llaman cultura y los sociólogos sociedad: los aspectos sociales compartidos de todo lo psicológico (Butler, 2012).

El construccionismo social sostiene que las características que normalmente se consideran inmutables y únicamente biológicas como el género, la raza, la clase, la capacidad y la sexualidad son producto de la definición y la interpretación humana moldeadas por contextos culturales e históricos (Subramaniam 2010; Berger & Luckmann, 2023). Esta teoría sirve como marco teórico que sugiere que varias facetas de la realidad social como los conceptos, las creencias, las normas y los valores se forman a través de interacciones y negociaciones continuas entre los miembros de la sociedad, en lugar de la pura observación objetiva de la realidad física.

Dado que los análisis construccionistas sociales examinan las categorías de diferencia como fluidas, dinámicas y cambiantes según el contexto histórico y geográfico, una perspectiva construccionista social sugiere que las desigualdades existentes no son ni inevitables ni inmutables (Lindsey, 2005). Esta perspectiva es especialmente útil para los objetivos activistas y emancipadores de los movimientos y teorías feministas. Al centrarse en los procesos a través de los cuales la desigualdad y las relaciones de poder producen diferencias raciales, sexuales y de género, los análisis construccionistas sociales cuestionan la patologización de las minorías que se han considerado esencial o inherentemente inferiores a los grupos privilegiados.

## **Construcción de la teoría del género**

El término “género como construcción social” se refiere a cómo se construye socialmente el género y este término representa que la sociedad y la cultura crean los roles, y estos roles son lo que generalmente se considera el comportamiento ideal o apropiado para una persona de ese género específico (Lorber & Moore, 2002). Las construcciones sociales de género determinan las actitudes sobre lo que los hombres y las mujeres son capaces de hacer, cómo deben ser, qué tipo de modelos e imágenes se presentan para las mujeres y los hombres, y quién ocupará los puestos de poder.

## **Teoría de la elección racional**

La teoría de la elección racional es una teoría general de la acción y se considera uno de los tres paradigmas metateóricos más importantes de las ciencias sociales, junto con las teorías estructurales e institucionales y las teorías culturales (Witteck, 2019). La teoría de la elección racional explica los fenómenos sociales como el resultado de elecciones individuales que, de algún modo, pueden considerarse racionales. Las elecciones son “racionales si cumplen algún criterio de coherencia definido por una teoría de la decisión y son adecuadas para alcanzar objetivos específicos, dadas las limitaciones de la situación. La teoría de la elección racional tiene muchas variantes, dependiendo de los supuestos que se hagan sobre las preferencias, las creencias y las restricciones, los elementos clave de todas las explicaciones de la elección racional. Las preferencias denotan las evaluaciones positivas o negativas que los individuos atribuyen a los posibles resultados de sus acciones. Las preferencias pueden tener muchas raíces, desde los gustos culturalmente transmitidos por la comida u otros artículos hasta los hábitos y

compromisos personales (Hechter & Kanazawa, 1997). Al ser una teoría general de la acción, la teoría de la elección racional puede aplicarse, y se ha aplicado, para explicar fenómenos sociales en casi cualquier subcampo de las ciencias sociales y del comportamiento (Driscoll & Krook, 2012).

### **Metodología de investigación**

Se utilizó una metodología cualitativa con un diseño básico que utiliza un método de recopilación de datos para analizar los documentos del plan de estudios y las preguntas de evaluación para determinar la alineación del contenido. Los métodos cualitativos siguen un proceso que permitirá que el análisis se produjera de forma realista y holística (Cresswell, 2005). Los documentos como fuente de información en la investigación cualitativa pueden ser valiosos para el estudio (Cresswell, 2005). La investigación cualitativa es el enfoque sistemático y subjetivo utilizado para describir y dar significado al problema de investigación (Ravitch & Carl, 2021). Los datos recopilados para este análisis documental cualitativo incluirán documentos como leyes, revisiones legislativas, informes gubernamentales e informes nacionales e internacionales.

Como diseño de investigación, el análisis de documentos presenta menos problemas éticos, es discreto con el lugar y constituye un método eficaz de búsqueda de datos (Bowen, 2009; Morgan, 2022). Sin embargo, se reconoce la posibilidad de sesgos del investigador.

El análisis cualitativo de documentos junto con la teoría fundamentada proporcionará la estructura para este proceso a través de su proceso de razonamiento inductivo y deductivo heredado. El análisis deductivo clasificará los datos en categorías, organizará las categorías de

datos para mantener la alineación con la pregunta de investigación y aplicó el marco conceptual a la investigación (Bigham & Minkowsky, 2022). El análisis inductivo dará sentido a los documentos mediante la codificación in vivo, la creación de categorías, el desarrollo de temas a partir de las categorías y la explicación de los resultados a través del marco conceptual (Bigham & Minkowsky, 2022).

## **Análisis**

### **Futuro de las licencias parentales**

Son muchas las consideraciones que hay que tener en cuenta a la hora de establecer una política global de licencia parental. Además de abordar la legislación gubernamental y estatal, las políticas deben adaptarse a una mano de obra cambiante, ser generosas pero rentables. Y evitar consecuencias no deseadas, como disuadir a las mujeres de reincorporarse a la vida laboral u ofrecer permisos a los padres cuando su disfrute podría considerarse negativo.

Los programas de licencias mejorados se están convirtiendo en una valiosa herramienta para atraer y retener a los mejores talentos. Las políticas de permisos parentales pueden tener un efecto positivo tanto para los empleados como para los empleadores: ayudan a la plantilla a mantener un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, especialmente a la generación más joven, y promueven la empresa como un lugar más atractivo para trabajar, mejorando la retención en un momento de demanda continua de talento altamente cualificado.

Cada vez son más las empresas y gobiernos que amplían sus políticas de permiso parental para adaptarse a las necesidades de su plantilla. Como resultado, están considerando tipos de permisos “no tradicionales” que incluyen el permiso parental para empleados a tiempo parcial;

programas de apoyo para padres, empleados y directivos; tiempo libre, separado de la baja por enfermedad, para recuperarse de un aborto espontáneo, y tiempo libre para cuidar a familiares.

Las naciones más progresistas reconocen que el cuidado de los mayores es tan importante como el de los niños, sobre todo a medida que la población envejece y aumenta el número de parejas trabajadoras que necesitan dedicar tiempo a sus familiares ancianos. Además, entienden que dar a las mujeres más responsabilidades en el lugar de trabajo es únicamente una parte de la resolución de conseguir la igualdad de género. Iniciativas como los permisos de paternidad y atención familiar no solamente ofrecen a ambos sexos la posibilidad de cuidar de los hijos y los padres, sino que también son magníficas herramientas de retención. Adoptar un enfoque proactivo para comprender las motivaciones emocionales de los distintos segmentos de la mano de obra puede permitir a los empleadores progresistas introducir políticas que respondan a las necesidades cambiantes de todos los segmentos, al tiempo que refuerzan sus marcas de empleador proporcionando el elemento más importante de cualquier propuesta de valor para el empleado.

Por otro lado, según los datos de los Centros para el Control de Enfermedades (CDC), el número de ciclos gestacionales ha aumentado de 727, para el año 1999 a 3,432 para el año 2013. Esto muestra un aumento sustancial en un tiempo relativamente corto. La Sociedad Estadounidense de Medicina Reproductiva (SEMR) revela que, durante este período, los ciclos de portadores gestacionales dieron como resultado 13,380 partos, con un total de 18,400 nacimientos. Aun así, no existe una ley federal que rijan la subrogación gestacional, por lo que corresponde a los estados y territorios decidir si permitirán la subrogación. Hay varios estados donde es legal, incluidos Texas, Florida y California. De igual forma, la Asamblea Legislativa

reconoció la maternidad subrogada en Puerto Rico mediante la aprobación de la Ley 55-2020, conocida como “Código Civil de Puerto Rico”. Aunque la subrogación gestacional aumenta las opciones para la construcción familiar, este tratamiento también involucra complejidades médicas, psicosociales y legales que deben tenerse en cuenta para minimizar los riesgos de resultados adversos para la persona gestante, el padre o los padres previstos, la persona que figura como persona custodia(o) o persona que asume la patria potestad, y los hijos(as) resultantes. Por consiguiente, se entiende inminente que estos padres tengan una licencia de paternidad y maternidad para así poder estar listos para la llegada de su hijo. Las licencias de maternidad y paternidad son indispensables para fomentar una buena salud entre las madres, los padres y el (la) recién nacido(a). La licencia es una herramienta para proteger el desarrollo integral del(la) menor. Las licencias por nacimiento o adopción están enfocadas casi exclusivamente en las mujeres, centrándose en los periodos de embarazo, parto y postparto, ya que el objetivo de las licencias es prevenir la discriminación y garantizar el derecho a mantener la fuente de trabajo remunerado, sin tener que renunciar a proveer cuidado de los recién nacidos. Sin embargo, es importante considerar incluir las licencias de paternidad, pues se promueve la equidad de género respecto a las nuevas responsabilidades que surgen con la llegada del nuevo(a) integrante de la familia. Estas licencias colocarían tanto el padre como a la madre en la misma posición al asignarle en conjunto la responsabilidad del cuidado de ese(a) recién nacido(a).

Para alcanzar el pleno potencial tanto de las mujeres como de los hombres en todos los ámbitos, las políticas deben cambiar las actitudes y los comportamientos sociales tradicionales, reconociendo el derecho de los hombres a la paternidad y fomentando activamente un cambio

hacia un modelo en el que los hombres actúen como co-padres activos en lugar de ayudantes de sus compañeras. Esto es crucial para el desarrollo de una división más equitativa del trabajo en el hogar, que es la premisa para la igualdad de género en el trabajo. La concesión de tiempo libre para asistir a las visitas médicas prenatales con la madre, el derecho individual a una licencia prolongado inmediatamente después del parto exclusivamente para el padre, con prestaciones relacionadas con los ingresos, son medidas importantes para cambiar el comportamiento y orientar activamente la participación de los hombres en el cuidado de los hijos. Los padres que se acogen a la licencia tienen más probabilidades de implicarse con sus hijos pequeños, con efectos positivos para el desarrollo de los niños.

Unas políticas de licencia parental más equitativas también aumentan la probabilidad de que las mujeres vuelvan al empleo tras la licencia y pasen más tiempo en el trabajo remunerado. Por último, el hecho de que los hombres se acojan en mayor medida a la licencia también podría mejorar las expectativas de los empresarios en relación con la interrupción de la carrera profesional de las mujeres y, por tanto, mejorar el trato que reciben las mujeres como grupo. Al consagrar en la legislación nacional el derecho legal de los padres a una excedencia para el cuidado de los hijos, los gobiernos, los trabajadores, los empresarios y las sociedades en su conjunto afirman públicamente que valoran el trabajo de cuidados tanto de las mujeres como de los hombres, lo que constituye un paso crucial para avanzar en la igualdad de género en el trabajo y en el hogar. Una combinación de medidas da como resultado mayores tasas de utilización por parte de los hombres: periodos de licencia obligatorios; licencias flexibles y bien compensados; “cuotas paternas” (es decir, derechos individuales intransferibles para el uso específico de periodos de licencia por parte de los padres), e incentivos fiscales bien diseñados.

En última instancia, los recursos económicos desempeñan un papel fundamental en la emisión de una licencia parental en cualquier país, independientemente de su posición política o nacionalista. En la tabla 2, se describen algunos aspectos en los que los recursos económicos pueden influir en la implementación de una licencia parental:

Tabla 2

*¿Cómo los recursos económicos pueden afectar la implementación de una licencia parental?*

| <b>Aspecto</b>                          | <b>Descripción</b>  |
|---|---|
| Financiamiento gubernamental            | Los recursos económicos disponibles para el gobierno son fundamentales para fomentar y respaldar las licencias parentales. En países con una base económica más sólida, es más probable que el gobierno pueda brindar licencias parentales pagadas o subsidiadas.   |
| Generosidad de los beneficios           | Los recursos económicos tienen un impacto significativo en la generosidad de los beneficios asociados a la licencia parental. En países más ricos, es más probable que las licencias parentales tengan un porcentaje más elevado de salario reemplazado y una duración más prolongada, lo cual proporciona un mayor respaldo financiero a los padres durante su licencia. |
| Disponibilidad de licencias retribuidas | Los países con recursos económicos más reducidos pueden tener dificultades para ofrecer licencias parentales remuneradas. En contraposición, las licencias pueden ser principalmente no remuneradas, lo que podría obstaculizar la toma de algunos progenitores debido a preocupaciones financieras.  |
| Dificultad en el reclutamiento          | La complejidad de reclutamiento para reemplazar a los trabajadores diestros o profesionales que gozan de las licencias constituye un aspecto relevante en la otorgación y aplicación de las licencias parentales.   |
| Promoción de la equidad de género       | Los recursos económicos también pueden tener un impacto en la promoción de la igualdad de género a través de licencias parentales. En países más ricos, es más probable que se adopten políticas que impulsen tanto a las madres como a los padres a tomar licencias parentales, lo cual puede contribuir a una mayor equidad de género en la formación de los hijos.     |

La duración de la licencia parental y la compensación ofrecida son los determinantes más importantes al momento de crear una política pública que permita la ausencia de los padres o madres en el trabajo. Y aunque la Ley de Protección de Madres Obreras ha traído grandes beneficios, se ha quedado rezagada.

Históricamente, se han promulgado los roles heteronormativos en donde la mujer cuida de la casa y los niños, mientras el hombre es el sostén económico de la familia. La Ley de Madres Obreras responde a una sociedad patriarcal en donde se ha promovido la subyugación de la mujer. El sistema patriarcal ha permitido y creado las condiciones para no darle las mismas oportunidades de estar involucrado en la crianza de sus hijos(as). Además, se da una doble explotación en el hogar y en el trabajo hacia la mujer. Crear una licencia de paternidad promueve lazos paternofiliales desde una temprana edad. Además, institucionaliza relaciones intrafamiliares con igualdad de género.

Las condiciones políticas, sociales y económicas de Puerto Rico afectan a las familias puertorriqueñas. En ese sentido, la política pública relacionada con las licencias por maternidad y paternidad no es una excepción. La disparidad existente entre las licencias de paternidad y maternidad, y entre sectores laborales para los padres, implican inequidad y la exclusión en la participación del proceso de crianza de los hijos e hijas en el momento del nacimiento. Esto, continúa perpetuando la idea patriarcal que rige a las familias en la que se distribuyen las de tareas por roles de género y se le adjudica a la madre la responsabilidad de la crianza de sus hijos o hijas, así como de las tareas del hogar, mientras que la función principal del padre es mayormente la de proveedor económico. Ante el reconocimiento de que la responsabilidad del cuidado y crianza de los hijos o hijas es de ambos padres, se aboga por qué se le dé mayor

relevancia a la participación del padre en el desarrollo integral de sus hijos o hijas, promoviendo una licencia por paternidad universal similar a la otorgada a las madres, que facilite el desarrollo de vínculos paternofiliales tempranos.

La necesidad de una mayor participación de los padres en la crianza también está impulsada por la necesidad, a menudo olvidada, de reconocer el derecho de los hombres a la paternidad, junto con su responsabilidad de compartir los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico. Los supuestos que enmarcan a los hombres como sostén de la familia, ignorando su papel como padres y cuidadores, siguen siendo extraordinariamente persistentes, incluso en el lugar de trabajo, ya que las políticas no cambian necesariamente las actitudes y comportamientos sociales tradicionales.

### **Licencia paternal y la teoría de construcción de género y teoría de elección racional**

La transición a la paternidad es uno de los determinantes más importantes de la división del trabajo y los cuidados en función del género. Tras el parto, las mujeres asumen la mayoría de las tareas de cuidado de los hijos y reducen su empleo en mucha mayor medida que los hombres. Los periodos más largos de permiso parental y el tiempo fuera del mercado laboral contribuyen a la desigualdad de género, ya que esto ralentiza el desarrollo salarial y la promoción profesional de las mujeres. Incluso en los países en los que es posible compartir el permiso parental de forma equitativa entre los progenitores, las madres siguen llevándose la gran mayoría de los días de permiso. Varias teorías tratan de explicar el reparto por sexos del permiso parental. Dado que la mayoría de las madres biológicas pasan tiempo alejadas del mercado laboral para recuperarse del parto y amamantar a sus hijos, es posible que los patrones de especialización sean más comunes

para los padres biológicos que para los adoptivos. Las teorías sobre la construcción social del género sostienen que las madres se toman permisos más largos como resultado de normas de género interiorizadas, en las que las madres son vistas como cuidadoras y los padres como sostén de la familia.

Si partimos de la perspectiva del "hacer género", según la cual las diferencias entre hombres y mujeres no se consideran naturales o evidentes, sino que se crean y mantienen socialmente en las interacciones cotidianas (West & Zimmerman, 1987). Este marco afirma que los hombres y las mujeres se rigen por expectativas prescriptivas sobre lo que es un comportamiento apropiado para su género y que los hombres y las mujeres "hacen género" a través de comportamientos, elecciones y apariencias (West & Zimmerman, 1987). En las relaciones heterosexuales, se espera que el hombre sea el principal proveedor de ingresos, mientras que la mujer debe mantener el hogar y realizar la mayor parte de las tareas de cuidado. Así pues, las madres y los padres pueden "hacer género" desempeñando estas tareas en mayor o menor medida. En consecuencia, se puede considerar que las madres que dedican más tiempo al trabajo de cuidados y los padres que dan prioridad al trabajo remunerado se ajustan a las normas de género imperantes, que se forman y se vuelven a representar mediante las repetidas interacciones cotidianas. Del mismo modo, las parejas también pueden "deshacer el género" al no ajustarse a las expectativas de género prescritas, por ejemplo, cuando las mujeres y los hombres invierten los papeles de cuidadores y sustentadores (Deutsch, 2007; Pinho y Gaunt, 2021). La opción de deshacer el género depende en parte de la capacidad del individuo para reflexionar sobre las expectativas sociales (interiorizadas), también conocidas como ideologías de género. Esta es una de las razones por las que las ideologías de género pueden explicar la

variación en el grado en que hombres y mujeres adaptan su trabajo remunerado y sus obligaciones de cuidados a las cambiantes necesidades familiares.

Si las ideologías de género "de hacer" o tradicionales triunfan sobre los motivos económicos o los vínculos biológicos, entonces las madres se tomarían más permisos, independientemente de la situación económica de la pareja o de si tienen un hijo adoptado o biológico. Dado que priorizar el trabajo de cuidados puede considerarse una forma de hacer género como mujer, y priorizar el trabajo remunerado puede considerarse una forma de hacer género como hombre, las madres biológicas y adoptivas deberían tomar cantidades similares de permisos, y los padres biológicos y adoptivos deberían tomar cantidades similares de permisos. Los estudios a gran escala sobre el reparto del permiso parental han comparado parejas del mismo sexo y de distinto sexo en un intento de aislar los mecanismos subyacentes de la paternidad basada en el género. Estos estudios muestran que la maternidad biológica determina en parte el uso del permiso, ya que las madres biológicas, tanto de parejas del mismo sexo como de parejas de distinto sexo, toman más permisos (Moberg, 2016; Evertsson y Boye, 2018). Los estudios también muestran que la construcción social del género es importante, ya que las parejas del mismo sexo (que no pueden "hacer género" realizando tareas diferentes) dividen su permiso parental de forma más equitativa que las parejas de distinto sexo (que "hacen género" realizando tareas diferentes) (Evertsson y Boye, 2018).

Los datos esbozados en este estudio indican que las creencias tradicionales de género están muy extendidas, incluso en países relativamente igualitarios en cuanto al género. Por lo tanto, es importante que las políticas hagan hincapié en cambiar dichas normas si queremos lograr la igualdad de género en la toma de permisos durante los primeros años de paternidad. En

resumen, independientemente de si los padres tienen un hijo biológico o adoptado, las madres se toman la gran mayoría de los permisos parentales retribuidos. Por tanto, aportamos pruebas de que las normas de género persistentes, más que los factores relacionados con la maternidad biológica o los motivos financieros, conforman las divisiones desiguales de los cuidados.

Existe otra teoría, la de elección racional, que puede resonar con el hecho de que una organización aplique o no una política de permisos y prestaciones familiares. Seyler, Monroe y Garand (1995) utilizaron esta teoría para explicar el nivel de permisos y prestaciones familiares que los empleadores deciden implantar. La teoría de la elección racional sugiere que los responsables de la toma de decisiones son racionales y que buscarán, al mismo tiempo, maximizar los beneficios y minimizar los costes (Seyler et al., 1995). Esto inferiría que, si los beneficios superan al coste, entonces la persona tomaría el curso de acción para implementar los beneficios. Seyler et al. (2005) utilizan este razonamiento para explicar que si las políticas, como las de permisos y prestaciones familiares, ayudan a un empresario a alcanzar objetivos como la productividad, entonces racionalmente ese empresario aplicaría esas políticas.

En consonancia con la teoría de la elección racional, (Doepke, et al., 2019, Bandelj & Spiegel, 2022) teorizan que la primera elección que hacen los padres es elegir un estilo de crianza: pasivo (abstenerse de intervenir en el comportamiento del niño); autoritario (imponer la voluntad de los padres al niño mediante la coacción); o autoritario (imponer la voluntad de los padres al niño mediante la persuasión). Además, el momento en el que los padres deciden "invertir" en su hijo, ya sea al principio o al final de su vida, importa para optimizar el desarrollo de las habilidades del niño. Además, importa dónde elija un padre criar a su hijo (por ejemplo, en una ciudad o en una zona rural). Cada una de estas decisiones parentales, argumentan, afecta en

última instancia al valor económico futuro del niño, ya que la inversión en su capital humano determinará su salario y su valor en el mercado laboral cuando sea adulto. Por ello, recomiendan la crianza autoritaria como un estilo de crianza superior, ya que implica invertir pronto en la educación infantil y es más probable que optimice el capital humano del niño.

## **Conclusión**

La licencia de paternidad no es una solución única para promover el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y, dado que la mayoría de los países siguen proporcionando solo unos pocos días de licencia de paternidad, es poco probable que esta política por sí sola marque la diferencia en la transformación de los roles de género tradicionales (Naciones Unidas, 2011). Sin embargo, al consagrar el derecho legal a la licencia de parental en la legislación nacional, los gobiernos, los trabajadores, los empleadores y las sociedades en su conjunto afirman públicamente que valoran el trabajo de cuidados tanto de las mujeres como de los hombres, lo que constituye un paso crucial para avanzar en la igualdad de género tanto en el trabajo como en el hogar.

En resumen, la maternidad y la paternidad son derechos humanos fundamentales que deben ser respetados mediante una legislación integral que respalde la igualdad de género, la salud familiar y el cuidado de los niños. Las políticas como la licencia parental, licencia de maternidad, licencia de paternidad y las normativas laborales son clave para promover una crianza con un desarrollo de valores y normas de comportamiento social. Reconocen que las constituciones de los Estados Unidos y Puerto Rico consagran el derecho fundamental de los padres a participar activamente y “dirigir la crianza de sus hijos”. Según su interpretación de las

sentencias de la Corte Suprema, el Estado debe fomentar el apoyo familiar y facilitar que los niños accedan a servicios como salud, nutrición, educación y protección social para garantizar que puedan desarrollarse al máximo de sus potencialidades. Son conscientes de que, de acuerdo con sus derechos constitucionales legalmente reconocidos, “es necesario que el Estado ponga en igualdad de condiciones a madres y padres para gozar de los mismos derechos desde la etapa de gestación hasta el nacimiento de sus hijos” (Taller Salud, 2021, p. 3).

## Referencias

- Albite, L. (2007). La familia como una entidad socio-histórica: Implicaciones para la práctica del Trabajo Social. *Análisis*, 8(1), 45-73.
- Allard, A., Cooper, M., Hildebrand, G., & Wealands, E. (1995). Stages: Steps towards addressing gender in educational settings. *Curriculum Corporation*.
- Andresen, M. E., & Nix, E. (2022). What causes the child penalty? Evidence from adopting and same-sex couples. *Journal of Labor Economics*, 40(4), 971-1004.
- Bandelj, N., & Spiegel, M. (2022). Pricing the Priceless Child 2.0: Children as Human Capital Investment. *Theory and Society*, 1–26.
- Bartolomei, F. (2022). Discriminación laboral por razón de sexo, la licencia parental del hombre y de las parejas no tradicionales: un análisis comparado de los ordenamientos español y puertorriqueño. *AIS: Ars Iuris Salmanticensis*, 9(2), 149-178.
- Berger, L. M., Hill, J., & Waldfogel, J. (2005). Maternity leave, early maternal employment and child health and development in the US. *The Economic Journal*, 115(501), F29-F47.
- Berger, P., & Luckmann, T. (2023). The social construction of reality. In *Social theory re-wired* (pp. 92-101). Routledge.
- Bigham, A. J., & Witkowsky, P. (2022). Deductive and inductive approaches to qualitative data analysis. In C. Vanover, P. Mihás, & J. Saldaña (Eds.), *Analyzing and interpreting qualitative data: After the interview* (pp. 133-146). SAGE Publications.
- Borraz, J., Sanchez, M., & Ordaz, L. (2019). *Foro Económico Mundial*. (2019).

- Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Brandth, B., & Kvande, E. (2018). Enabling or promoting gender equality through parental leave policies. *RES. Revista Española de Sociología*, 27(3), 107-120.
- Brenoe, A., Canaan, S., Harmon, N., & Royer, H. (2020). Is Parental Leave Costly For Firms and Coworkers? *National Bureau of Economic Research*, 2-95.
- Burnett, S. B., Gatrell, C. J., Cooper, C. L., & Sparrow, P. (2013). Fathers at work: A ghost in the organizational machine. *Gender, Work & Organization*, 20(6), 632-646.
- Burr, V. (2015). *Social constructionism*. Routledge.
- Butler, J. (2013). Gender as performance. *In A critical sense* (pp. 109-125). Routledge.
- Butler, J., Osborne, P., & Segal, L. (1993). Extracts from *Gender as performance: An interview with Judith Butler*. Interview by Peter Osborne and Lynne Segal, London.
- Carl, N. M., & Ravitch, S. M. (2021). Addressing inequity through youth participatory action research: Toward a critically hopeful approach to more equitable schools. *Action Research*, 19(2), 433-448.
- Chatterji, P., & Markowitz, S. (2005). Does the length of maternity leave affect maternal health? *Southern Economic Journal*, 72(1), 16-41.
- Cresswell, J. W. (2005). *Mixed methods research: Developments, debates, and dilemma* (pp. 315-326). Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Dahl, G. B., Løken, K. V., & Mogstad, M. (2014). Peer effects in program participation. *American Economic Review*, 104(7), 2049-2074 de 2020

- Doepke, Matthias and Fabrizio Zilibotti. (2019). *Love, Money & Parenting: How Economics Explains the Way we Raise our Kids*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Driscoll, A., & Krook, M. L. (2012). Feminism and rational choice theory. *European Political Science Review*, 4(2), 195-216.
- Evertsson, M. (2014). Gender ideology and the sharing of housework and child care in Sweden. *Journal of Family Issues*, 35, 927–949.
- Evertsson, M., & Boye, K. (2018). The transition to parenthood and the division of parental leave in different-sex and female same-sex couples in Sweden. *European Sociological Review*, 34, 471–485.
- Federal Employee Paid Leave Act. (2020). Vol. 85, No. 154. 10 de agosto de 2020. <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2020-08-10/pdf/2020-14832.pdf>
- Flick, U. (2018). *An introduction to qualitative research*. Sage.
- Friedrich, B. U., & Hackmann, M. B. (2021). The returns to nursing: Evidence from a parental-leave program. *The Review of Economic Studies*, 88(5), 2308-2343.
- Gergen, K. J. (1985). Theory of the self: Impasse and evolution. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. Academic Press.
- Hechter, M., & Kanazawa, S. (1997). Sociological rational choice theory. *Annual review of sociology*, 23(1), 191-214.
- Heymann, L. A. (2011). The Law of Reputation and the Interest of the Audience. *BCL Rev.*, 52, 1341.

- Huerta, M., Adema, W., Baxter, J., Han, W. J., Lausten, M., Lee, R., & Waldfogel, J. (2013). Fathers' leave, fathers' involvement, and child development: Are they related? Evidence from four OECD countries. *Informe anual del Foro Económico Mundial*. Recuperado de <https://www.ejemplo.com/informe-economico-mundial-2019>
- Karimi, A., Ginja, R., & Xiao, P. (2020). Employer responses to family leave programs (No. 2020: 18). IFAU-*Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy*.
- Kotsadam, A., & Finseraas, H. (2011). The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. *Social Science Research*, 40(6), 1611-1622.
- Lamb, M. E. (2010). *The role of the father in child development (Fifth edition)*. Wiley.
- Ley Núm. 26 de 2017, según enmendada. *Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal*. 29 de abril de 2017.
- Ley Núm. 3 de 1942, según enmendada. *Ley de protección a las madres obreras*. 13 de marzo de 1942.
- Ley Núm. 8 de 2017, según enmendada. *Ley para la administración y transformación de los recursos humanos en el gobierno de Puerto Rico*. 4 de febrero de 2017.
- Ley Núm. 55, según enmendado. “*Código Civil de Puerto Rico*” de 2020, de 1 de junio de 2020.
- Lindsey, L. L. (2005). The sociology of gender: Theoretical perspectives and feminist frameworks. In *Gender roles: A sociological perspective* (pp. 1-21).
- Lorber, J., & Farrell, S. A. (Eds.). (1991). *The social construction of gender* (pp. 309-321). Sage.

- Lorber, J., & Moore, L. J. (2002). *Gender and the social construction of illness*. Rowman Altamira.
- Moberg, Y. (2016). Does the gender composition in couples' matter for the division of labor after childbirth? IFAU - *Institute for Labour Market Policy Evaluation, Working Paper*, 2016(8).
- Organización Internacional del Trabajo (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad*.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)
- Organización Internacional del Trabajo (2009). *La igualdad de género como eje del trabajo decente*.
- Organización Internacional del Trabajo (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad*.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)
- Organización Internacional del Trabajo (2009). *La igualdad de género como eje del trabajo decente*. Informe VI. Conferencia Internacional del Trabajo, 98.
- Organización Internacional del Trabajo (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo*.  
[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_242618/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242618/lang--es/index.htm)
- Pinho, M., & Gaunt, R. (2021). Biological essentialism, gender ideologies, and the division of housework and childcare: comparing male carer/female breadwinner and traditional families. *The Journal of Social Psychology*, 1-17.
- Quaglia, R., & Castro, V. (2007). El papel del padre en el Desarrollo del Niño. *INFAD Revista de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(2),

167-182. [http://infad.eu/RevistaINFAD/2007/n2/volumen1/0214-9877\\_2007\\_2\\_1\\_167-182.pdf](http://infad.eu/RevistaINFAD/2007/n2/volumen1/0214-9877_2007_2_1_167-182.pdf))

- Rossel, C. “Prestaciones familiares y cuidados de larga duración: lecciones de Europa y apuestas estratégicas para un Estado de bienestar en América Latina”, *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2023/29), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023.
- Ruhm, C. J. (2000). Parental leave and child health. *Journal of health economics*, 19(6), 931-960.
- Seyler, D. L., Monroe, P. A., & Garand, J. C. (1995). Balancing Work and Family: The Role of Employer-Supported Child Care Benefits. *Journal of Family Issues*, 16: 170-193.
- Subramaniam, B. (2014). *Ghost stories for Darwin: The science of variation and the politics of diversity*. University of Illinois Press.
- Taller Salud. (2021). Memorial Explicativo sobre el P. del S. 155, P. del S. 155 de 1 de febrero de 2021, Com. *Derechos Humanos y Asuntos Laborales*, *Senado de Puerto Rico*, 1ra Ses. Ord. 19na Asam., 26 de marzo de 2021.
- Tanaka, M. (2005). Los estudios políticos en Perú: ausencias, desconexión de la realidad y la necesidad de la ciencia política como disciplina. *Revista de ciencia política* (Santiago), 25(1), 222-231.
- Thorntwaite, L. (2002). *Work-family balance: International research on employee preferences*, Working Paper No. 79 for Working Time Today Conference, University of Sidney.

UNICEF. (2005). *Convención de los derechos del niño*. Madrid. 2006.

<https://www.unicef.es/publicacion/convencion-sobre-los-derechos-del-nino#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20sobre%20los%20Derechos,a%20los%20go%20biernos%20a%20cumplirlo>

UNICEF. (2019). *Licencia parental remunerada y políticas orientadas a la familia. Un informe de evidencias*. <https://www.unicef.org/lac/media/11386/file/Licencia-parental-rrenumerada-politicas-orientadas-familas.pdf.pdf>

WEFORUM. (2018). *El número de países con permisos de paternidad aumenta casi un 40% en los últimos nueve años*. <https://es.weforum.org/agenda/2019/06/el-numero-de-paises-con-permisos-de-paternidad-aumenta-casi-un-40-en-los-ultimos-nueve-anos/>

West, C. & Zimmerman, D. (1987). Doing gender. *Gender & Society* 1, 125-151. Yeats, W. B. (1951). Among school children. *In The collected poems of W. B. Yeats* (p. 214). New York: Macmillan.

West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & society*, 1(2), 125-151.

Wittek, R. (2019). Rational choice. *Oxford Bibliographies*.

<https://www.oxfordbibliographies.com/display/document/obo-9780199756384/obo-I9780199756384-0070.xml>