

# La corresponsabilidad paterna en el trabajo de cuidados: un saldo pendiente en México

## Paternal co-responsibility in care work: a pending balance in Mexico

Rosalinda Cazañas Palacios <sup>a</sup>

### Abstract:

The article presents some results of the survey conducted in 2022 by Equipundo: Center for Masculinities and Social Justice, within the framework of the State of the World's Fathers 2023. Centering Care in a World in Crisis, particularly in relation to Mexico; The axes of analysis were the reconciliation of care work within the home; the exercise of paternity leave for fathers who are entitled to it; and the gaps in public policies to achieve co-responsibility between paid work and care work for men and women workers in the formal sphere. Generating a kind of typification of first and second fathers, first class fathers are those who have the right to paternity leave and second-class fathers who cannot access it.

### Keywords:

State of the world's fathers 2023, centering care in a world in crisis, stewardship, fatherhoods.

### Resumen:

El artículo presenta algunos resultados de la encuesta realizada en 2022 por Equipundo: Centro de Masculinidades y Justicia Social, en el marco del *Estado de los Padres en el mundo 2023. Centrar el cuidado en un mundo en crisis*, particularmente a lo referido a México; los ejes de análisis fueron: la conciliación de los trabajos de cuidados al interior de los hogares; el ejercicio de la licencia por paternidad de los padres que sí tienen derecho a ella; y los vacíos en las políticas públicas para lograr la corresponsabilidad entre el trabajo remunerado y trabajo de cuidados de los varones y las mujeres trabajadoras en el ámbito formal. Generando una especie de tipificación de padres de primera y de segunda, los de primera son aquellos que tiene el derecho a la licencia por paternidad y los de segunda quienes no pueden acceder a ella.

### Palabras Clave:

Estado de los padres en el mundo 2023, centrar el cuidado en un mundo en crisis, corresponsabilidad, paternidades.

## Introducción

En el presente artículo se dan a conocer algunos resultados para México de *El Estado de los Padres en el Mundo 2023 (SOWF)*<sup>1</sup>. *Centrar el cuidado en un mundo en crisis*, el cual se desarrolló durante 2022 y estuvo coordinado por Equipundo: Centro de Masculinidades y Justicia Social (Equipundo: Center for Masculinities and Social Justice) y 17 organizaciones internacionales, las cuales representaron a cada uno de los países participantes, a saber: Argentina: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) fundada por ELA; Australia: The Fathering Project, fundada por The Fathering Project;

Canadá: Blueprint NGO, fundada por Blueprint NGO; Chile: Fundación Cultura Salud, fundada por Equipundo; China: New York University Shanghai, fundada por Xuan Li; Croacia: Status M, fundada por Status M; España: Fundación Cepaim, fundada por Ministry of Equality of Spain; Estados Unidos: Equipundo: Center for Masculinities and Social Justice, fundada por Equipundo; India: International Center for Research on Women (ICRW), fundada por Rohini Nilekani Philanthropies; Irlanda: Men's Development Network, fundada por Men's Development Network; Líbano: ABAAD, fundada por Equipundo; México: Cómplices por la Igualdad, fundada por Equipundo; Portugal: Observatory on

<sup>1</sup> SOW: State of the World's Fathers.

<sup>a</sup> Instituto Superior de Ciencias de la Educación del Estado de México, División Académica Ecatepec, Estado de México, México. <https://orcid.org/0000-0002-3512-9678>, Email: [rosalinda.cazananas@isceem.edu.mx](mailto:rosalinda.cazananas@isceem.edu.mx)

Fecha de recepción: 06/10/2024, Fecha de aceptación: 28/10/2024, Fecha de publicación: 05/01/2025

DOI: <https://doi.org/10.29057/esa.v12i23.13915>



Masculinities/Center for Social Studies at University of Coimbra, fundada por Equimundo; Ruanda: Rwanda Men's Resource Centre (RWAMREC) fundada por Equimundo; Sudáfrica: Sonke Gender Justice, fundada por Equimundo; Suiza: MÄN, fundada por Equimundo; y Turquía: Mother Child Education Foundation (AÇEV), fundada por Equimundo (Van der Gaag, et al., 2023, p. 4).

En este estudio colaboraron alrededor de 12,000 personas, quienes se identificaron como mujeres, hombres y con otras identidades de género (Van der Gaag, et al., 2023, p. 17); este dato es muy importante mencionarlo y visibilizarlo por dos razones: a) si por justicia de género se busca desfeminizar el cuidado, entonces es imperante nombrar a otras personas que cuidan: los padres; y b) la orientación sexual e identidad de género no limita al ejercicio de los trabajos de cuidados de niñeces u otras poblaciones. Sin embargo, en India no hubo registros de personas con otra identidad de género que no se enmarca en el binarismo, este dato llama la atención y merece un estudio a profundidad, ya que 2018 la Corte Suprema de India derogó una sentencia que criminalizaba los actos "contra natura" y castigaba con penas de cárcel las relaciones entre personas del mismo sexo (Naciones Unidas, 2018). En la Tabla 1, se muestra la participación por país, sexo e identidad de género.

**Tabla 1**

*Participación: país, sexo e identidad de género.*

País	Mujeres	Hombres	OIG <sup>2</sup>
Argentina	287	395	7
Australia	195	214	19
Canadá	335	466	8
Chile	284	410	7
China	336	461	3
Croacia	332	461	7
España	199	402	30
Estados Unidos	316	470	15
India	233	597	0
Irlanda	267	232	8
Líbano	159	217	27
México	226	410	8
Portugal	360	435	14
Ruanda	218	493	18
Sudáfrica	331	467	10
Suiza	325	480	4
Turquía	302	500	2

Nota: Van der Gaag, et al., 2023, p. 17.

De la tabla, se deduce que hubo mayor participación de hombres y dentro de esta categoría, se

<sup>2</sup> OIG: Otra identidad de género. Distinta a la binaria.

incluyen a los hombres trans (Van der Gaag, et al., 2023); Turquía tuvo mayor participación con 500 registros, seguido por Ruanda con 493 y le continuó Suiza con 480. En cuanto a la participación de las mujeres y dentro de ésta se incluyen a las mujeres trans (Van der Gaag, et al., 2023), Portugal tuvo mayor participación con 360 registros, seguido por China con 336 y le continuó Canadá con 335. Por tanto, en la categoría de Otra identidad de género España presentó mayor participación con 30 registros, seguida del Líbano y le continuó Australia.

## Método

La investigación cuantitativa surge de la Encuesta que enmarca *El Estado de los Padres en el Mundo 2023*, cuyas posibles respuestas se mostraban por medio de una escala Likert con estas opciones: Totalmente en desacuerdo; desacuerdo; medianamente en desacuerdo; medianamente de acuerdo; de acuerdo; totalmente de acuerdo; las edades de las personas participantes oscilaban entre 25 a 65 años.

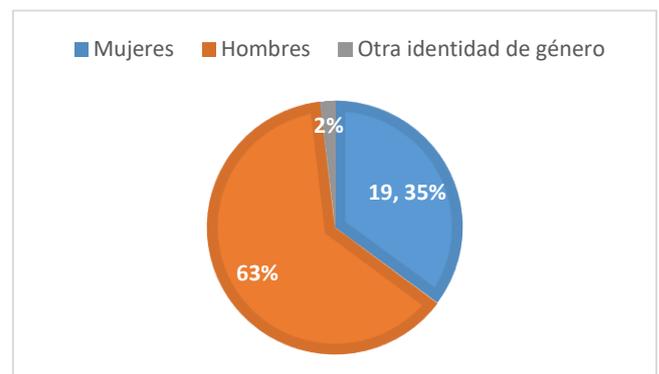
## Resultados

*México: su participación en el Estado de los Padres en el mundo 2023. Centrar el cuidado en un mundo en crisis*

México participó en el *Estado de los Padres en el mundo 2023. Centrar el cuidado en un mundo en crisis*, por medio de la organización Cómplices por la igualdad<sup>3</sup>. Las personas participantes fueron: 226 mujeres (incluidas las mujeres trans), 410 hombres (incluidos los hombres trans) y 8 personas con otra identidad de género. En la Figura 1 se presenta la participación porcentual de mujeres, hombres y otras identidades de género.

**Figura 1**

*Participación Mexicana porcentual: mujeres, hombres y otras identidades de género*



Nota: Elaboración propia.

<sup>3</sup> Para más información sobre la organización se puede revisar su página de Facebook <https://www.facebook.com/ComplicesPorLaIgualdad/>

De los tópicos recolectados, en este apartado se presentará lo referido a la conciliación de los trabajos de cuidados al interior de los hogares, el ejercicio de la licencia por paternidad de los padres que sí tienen derecho a ella, y los vacíos en las políticas públicas para lograr la corresponsabilidad entre el trabajo remunerado y de cuidados de los varones y las mujeres trabajadoras en el ámbito formales.

El nivel educativo de las personas participantes se describe de la siguiente manera: 232 hombres, representando al 57% de la muestra y 114 mujeres, representando al 50% de la muestra; entre 25 a 64 años cursaron hasta el bachillerato o equivalente, lo cual les posibilita adscribirse al trabajo formal porque la educación media superior es obligatoria (Ley General de Educación, 2024) para ser contratadas en México dentro de la formalidad *laboral*. Asimismo, el Censo de Población y Vivienda 2020 arrojó que de la población de 15 años y más, la mayoría contaba con educación básica y algún año de educación media superior, representando al 9.8% de la población los varones y el 9.6% las mujeres (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2023, p. 50), lo cual da cuenta de la permanente brecha de género entre mujeres y hombres en el ejercicio del derecho a la educación, ya que en ambas estadísticas los varones tienen mayor participación en la educación media superior.

La situación laboral de las mujeres y hombres participantes en los últimos tres meses se clasificó de la siguiente manera: trabajo de tiempo completo (30 horas a la semana o más); medio tiempo (menos de 30 horas a la semana); autoempleo; de licencia por paternidad; en situación de desempleo, pero buscando empleo; en situación de desempleo, pero no buscando empleo; estudios de tiempo completo; dedicación de tiempo completo al trabajo doméstico y de cuidados; y con pensión. La mayoría de las mujeres y los hombres encuestados respondieron realizar jornadas laborales de tiempo completo y se presentan así los datos: 266 hombres y 107 mujeres en edades de 25 a 65 años trabajan 30 horas a la semana o más; seguido de las respuestas de 57 hombres y 33 mujeres que están bajo la modalidad de autoempleo (dentro de los tipos de *freelance*, propietario o independiente).

El autoempleo se vincula con el reactivo que preguntó sobre las causas de autoempleo, entre las respuestas posibles se presentaron: la necesidad de horarios flexibles para cuidar a su hijo/hija; es la única opción para trabajar; es el tipo de empleo que necesita; otra; prefiere no responder. De las respuestas esgrimidas se obtuvo que 35 hombres y 17 mujeres en edades de 25 a 64 años respondieron que es el tipo de empleo que se requiere; sin embargo, no se señala si esta opción de

empleo es requerida para conciliar sus trabajos de cuidados con su trabajo remunerado o por las secuelas que a nivel socioeconómicas se vivía por la pandemia de COVID-19.

Un acercamiento a las percepciones sobre el ejercicio de los trabajos de hijas o hijos y la jornada laboral, lo brinda el ítem que pregunta sobre la consideración de la jornada de medio tiempo para realizar trabajo de cuidados y esto se representó con 72 respuestas de mujeres y 134 de hombres que respondieron estar de acuerdo.

### *La conciliación de los trabajos de cuidados al interior de los hogares*

Una forma para avanzar hacia la igualdad de género al interior de los hogares es por medio de su democratización, y para ello, todas las personas integrantes de las familias deberían colaborar en el trabajo doméstico y de cuidados, los cuales han sido realizados de manera histórica por las mujeres bajo la organización genérica de las familias y por la división sexual del trabajo. Asimismo, los varones han sido “exentados” de estos trabajos anteponiendo que no son cosas de hombres y que el hacerlos, los aleja de ser “un hombre de verdad”; y si no es hombre, entonces, es mujer bajo una lógica dicotómica y binaria. Entonces, la lógica machista y patriarcal de interpretar y asumir la realidad social y con ella, las formas de implicarse o no en el trabajo doméstico y de cuidados de los hombres, es una de sus limitaciones culturales.

Por otro lado, se encuentran los obstáculos institucionales con los que se enfrentan los hombres trabajadores, tal como se señala en las siguientes respuestas de la pregunta *¿Cómo manejó las responsabilidades de crianza después de convertirse en padre (ya sea a través del parto o la adopción)?* 45 respuestas de hombres entre 25 a 65 años respondieron que su hija o hijo fue cuidado por su familia extendida, cónyuge o pareja, mientras que 12 respuestas de mujeres de 25 a 65 años respondieron que tomó una licencia sin goce de sueldo. En estas respuestas se empiezan a realizar las distinciones por cuestiones de mandatos de género.

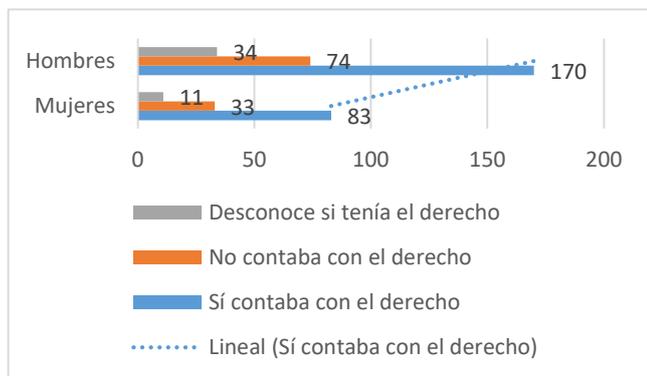
Asimismo, 5 respuestas de hombres y 1 respuesta de mujeres de 25 a 34 años mencionaron que les gusta trabajar más de lo que me gusta hacer el trabajo de cuidado. Mientras que 11 hombres y 3 mujeres de 25 a 65 años respondieron estar en desacuerdo con la afirmación de que su pareja no les apoyó a tomar más tiempo de licencia; por tanto, sigue habiendo tensiones personales de los varones para aplicar la licencia por paternidad y éstas se enmarcan a mandatos institucionales mediante la evocación del “modelo ideal de

trabajador”, el cual dispone de todo el tiempo para brindárselo al trabajo remunerado y no al trabajo de cuidados de sus hijas e hijos. No obstante, 12 hombres respondieron que se tomaron menos tiempo del permitido porque su pareja ya estaba haciendo el trabajo de cuidados.

**El ejercicio de la licencia por paternidad de los padres que sí tienen derecho a ella**

Si bien es cierto que la licencia por paternidad es una acción afirmativa para intentar corresponsabilizar el trabajo de cuidados al interior de los hogares, no es para todos los padres trabajadores porque está intersectada por la formalidad o informalidad laboral. De la encuesta realizada, 170 hombres y 83 mujeres de 25 a 65 años comentaron que en el nacimiento o adopción de su hija o hijo contaban con el derecho a disfrutar de un permiso retribuido; 74 respuestas de hombres y 33 respuestas de mujeres señalaron que no tenían este derecho; y 34 respuestas de hombres y 11 de mujeres notificaron que no sabían si se les permitía tomar una licencia. En la Figura 2, se presenta el derecho a disfrutar de un permiso retribuido por nacimiento o adopción de su hija o hijo.

**Figura 2**  
*Derecho a disfrutar de un permiso retribuido por nacimiento o adopción de su hija o hijo*



Nota: Elaboración propia.

De la línea de tendencia de la Figura 2, se puede interpretar que las mujeres mayoritariamente no contaban con la licencia por maternidad porque se encontraban en el empleo informal, ya que la Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 170, se establecen los derechos de las madres trabajadoras, entre los que se encuentran:

*II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda, o en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando*

*en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe [...]*

*II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.*

*V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. [...]* (Diario Oficial de la Federación, 2024., p. 53).

Lo cual da cuenta de la precariedad laboral de las mujeres dentro del trabajo informal. Asimismo, el Artículo 132 de la misma Ley, menciona las Obligaciones de los patrones y en la fracción XXVII Bis., señala lo referido a “Otorgar permisos de paternidad de cinco días laborales con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante” (Ley Federal del Trabajo, 2024, p. 36). Sin embargo, ambos datos revelan la desigual disposición para el trabajo de cuidados de sus hijas e hijos entre mujeres y hombres.

Por otro lado, 148 hombres y 77 mujeres entre 25 a 65 años contestaron que sí se ausentaron del trabajo el tiempo permitido después del nacimiento o la adopción de su hija o hijo menor. No obstante, estas respuestas generan cierta tensión ante la pregunta: *En su hogar, ¿qué afirmaciones describen mejor la situación de licencia?*, porque 99 hombres entre 25 a 65 años contestaron que ambos progenitores disfrutaron simultáneamente de la licencia, mientras 51 respuestas de mujeres entre 25 a 65 años respondieron que solo ellas se tomaron la licencia completamente, mientras que el otro progenitor la tomó parcialmente o no la solicitó.

Lo anterior, se puede matizar con las 12 respuestas de hombres entre 25 a 65 años que mencionaron estar de acuerdo en que pensaron que era su responsabilidad seguir trabajando, por tanto, se tomaron menos tiempo del establecido. Asimismo, 6 respuestas de hombres entre 25 a 65 años mencionaron que se tomó menos del tiempo porque su licencia no duró el tiempo establecido o no se le pagó en su totalidad.

También se preguntó sobre la falta de apoyo de la jefa o jefe inmediato para que se tomarán más tiempo de licencia, 8 hombres y 2 mujeres de 25 a 65 años mencionaron estar en desacuerdo con esta afirmación, lo cual permite interpretar que en algunas instituciones el jefe o jefa puede apoyar a que se amplíen ambas licencias. Sin embargo, este dato merece mayor profundidad para discernir si se trata de trabajadoras y trabajadores sindicalizados y el apoyo sería sindical, o trabajadoras y trabajadores de confianza y el apoyo sería discrecional, esto es, a voluntad de la jefa o jefe inmediato.

Otra de las razones por la cuales los hombres se toman menos tiempo de licencia que el establecido, es el miedo a no ser promovido a futuro. Así lo respondieron 10 hombres de 25 a 65 años, y 4 mujeres en el mismo rango de edad; este dato es importante porque habla sobre la cultura organizacional presente en las instituciones. De lo contrario, 9 hombres de 25 a 65 años mencionaron estar en desacuerdo con la afirmación de tomarse menos tiempo de licencia por temor a perder el empleo. Por otro lado, 3 mujeres del mismo rango de edad respondieron que estaban de acuerdo en tomar menos tiempo de licencia por el temor a perder su trabajo. La anterior distinción da cuenta, por un lado, que el temor de las mujeres de la pérdida del empleo a consecuencia de su licencia por maternidad es un dato que se tiene que profundizar, ya que puede estar permeado por la creciente incredulidad a las instituciones y vinculado con el periodo en que dura su licencia, en comparación del tiempo de la licencia por paternidad que es de cinco días. Aunque 12 hombres entre 25 a 65 años estuvieron de acuerdo con la afirmación de no necesitar tanto tiempo como el que le ofrecieron.

Las respuestas de la encuesta también muestran un avance en la percepción de los hombres sobre su implicación en el trabajo de cuidados de sus hijas e hijos, ya que 15 varones de 25 a 65 años, señalaron estar en desacuerdo con la afirmación “Tenía miedo de ser juzgado mal por mis amigos/colegas”.

**Vacíos en las políticas públicas para lograr la corresponsabilidad entre el trabajo remunerado y de cuidados**

Los siguientes resultados muestran algunas acciones que los hombres encuestados están dispuestos a realizar para obtener apoyo de su empleador para mejorar la licencia por paternidad. Entre ellas, se encuentra que 220 hombres entre 25 a 65 años mencionaron estar de acuerdo en asumir el trabajo extra de un compañero de trabajo mientras estaba de baja; este dato da cuenta de que los compañeros se “solidarizarían” con el que está de licencia, solo se tendría que indagar que se incremente el salario para quien realiza el trabajo extra. Asimismo, 192 respuestas de hombres entre 25 a 65 años mencionaron estar de acuerdo con cambiar de trabajo para obtener una licencia por cuidado más larga. En la Figura 3 se presentan las acciones en las que los hombres está de acuerdo para mejorar la licencia por paternidad.

**Figura 3**

*Acciones en las que los hombres está de acuerdo para mejorar la licencia por paternidad*



Nota: Elaboración propia.

Por otro lado, 218 hombres entre 25 a 65 años estuvieron en desacuerdo con aceptar un recorte salarial por cualquier licencia parental o por una licencia parental más larga que la permitida actualmente; asimismo, 215 respuestas de los varones señalaron estar en desacuerdo en renunciar a su trabajo para tener más tiempo para el trabajo de cuidado. Mientras que 172 hombres, respondieron estar en desacuerdo en tomar una licencia sin goce de sueldo en el trabajo. En la Figura 4 se muestran las acciones en las que los hombres no están de acuerdo para mejorar la licencia por paternidad.

**Figura 4**

*Acciones que los hombres no están de acuerdo para mejorar la licencia por paternidad*



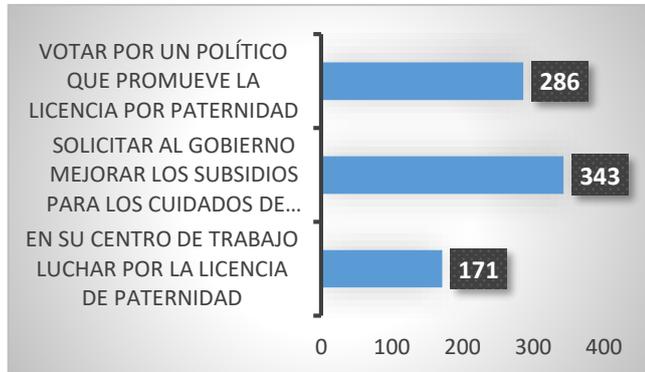
Nota: Elaboración propia.

En cuanto a la agencia de los varones para luchar por la licencia de paternidad en sus centros de trabajo, se tiene que 171 respuestas de hombres entre 25 a 65 años mencionaron abogar por este problema en el trabajo. Asimismo, 343 varones señalaron estar de acuerdo en pedir al gobierno para que apoye mejores subsidios para el cuidado de las niñas y los niños. Por tanto, 286 respuestas de varones señalaron estar de acuerdo en votar por un político que abogó por una licencia pagada

más larga. En la *Figura 5* se presentan algunas acciones que dan cuenta de la agencia de los varones.

**Figura 5**

*Acciones que dan cuenta de la agencia de los varones*



Nota: Elaboración propia.

### Discusión

Es importante diferenciar entre la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. Principalmente, las mujeres son las que concilian su vida laboral, esto es, realizan ajustes en el uso del tiempo, el derecho al descanso y tejen redes de cuidado en el ámbito personal y privado para poder realizar los trabajos de cuidados. Por otro lado, para hablar sobre corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, el Estado, tiene una participación importante mediante el diseño e implementación de políticas públicas que tengan este fin, una de ellas es la licencia por paternidad, pero su gran defecto es su corta duración, ya que con base en la Ley Federal del trabajo es de cinco días, y las preguntas constantes son: ¿después de esos cinco días las hijas y los hijos pequeños no requieren de cuidados?, ¿quién realizará los subsecuentes cuidados si el ingreso de las y los bebés a los Servicios de Estancias Infantiles es a los 40 días de su nacimiento?

Por tal motivo, se realizan las siguientes recomendaciones de política pública considerando un trabajo previo de Cazañas (2019), a saber: 1) homologar los beneficios que tienen los trabajadores sindicalizados para los trabajadores de confianza, para que así tengan más posibilidades de tener “tiempo” para atender las tareas de crianza y cuidados de sus hijas e hijos. 2) Promover el teletrabajo cuando no sea necesaria la presencia de los trabajadores en las oficinas o centros de trabajo. 3) Incluir en el Programa de Cultura Institucional acciones de sensibilización a los mandos medios y superiores sobre la importancia de generar estrategias para la corresponsabilidad de los trabajadores sindicalizados y de confianza. 4) Diseñar una estrategia de seguimiento y monitoreo a las políticas públicas de

corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar, para tener evidencia de que el presupuesto se ejerció en lo planeado y no hubo desvíos.

### Conclusiones

La licencia de paternidad es un derecho al que no acceden todos los hombres que son padres, incluyendo al ejercicio de la paternidad por adopción, ya que los datos muestran que para ser acreedores de la licencia por paternidad se debe estar dentro del ámbito formal del empleo, para que pueda hacer efecto la Ley Federal del Trabajo, y un elemento instruccional, al menos en México, es la conclusión del nivel medio superior, para ser empleado. Se tiene que realizar un trabajo más profundo en el que se identifique el grado de estudios del padre, su incorporación al mercado laboral formal y el ejercicio de sus derechos laborales, entre ellos, el derecho a la paternidad.

Aunado a ello, es imperante hacer vínculos de colaboración con los sindicatos (Cazañas, 2019) porque en algunas ocasiones promueven mayores acciones hacia la corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar de sus personas agremiadas: además de que algunos hombres puedan acceder a la licencia por paternidad y otros no, permite tipificarlos por padres de primera y padres de segunda, siendo estos últimos los sin derechos, aquellos que no podrán estar “ausentes” de su trabajo (informal) porque de no trabajar no tendrían una remuneración económica.

### Referencias

- Cazañas Palacios, R. (2019). Reproducción de hombres o producción de padres corresponsables. Anales- Textos completos del VI Coloquio Internacional de Estudios sobre Varones y Masculinidades- Volumen 02. Recife: UFPE, IFF/ Fiocruz; Instituto PAPAI.
- Ley General de Educación, [L.G.E.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 07 de junio de 2024, (México).
- Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 30 de septiembre de 2024, México).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). *Mujeres y Hombres en México 2021-2022*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Naciones Unidas. (2018). *La ONU aplaude la sentencia que despenaliza la homosexualidad en India* | Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2018/09/1441111>
- Van der Gaag, Gupta, T., Heilman, B., Barker, G., & Van den Berg. (2023). *State of the World's Fathers 2023. Centering Care in a World in Crisis*. Equimundo.