

SOY

MÁS QUE UN GÉNERO

NÚMERO 49 / JUEVES 15 DE DICIEMBRE DE 2022

PEXELS/ANNA SHVETS

Permisos parentales

Más tiempo para que
ellos cuiden de los hijos



ORGANIZACIÓN
EDITORIAL
MEXICANA

DEM

+ Mario Vázquez Raña
FundadorPaquita Ramos de Vázquez
Presidenta y Directora GeneralFrancisco Torres Vázquez
Vicepresidente EjecutivoFrancisco José Torres Cano
Director General de Ventas y Estudios TepeyacJesús Sánchez Villarreal
Director General de AdministraciónMartha Ramos Sosa
Directora General EditorialAntonio Rodríguez Demeneghi
Director General División PapelEbdio Sánchez Rodríguez
Director Nacional de TecnologíaVíctor M. Pimentel González
Director Nacional de Recursos Humanos

NORMAL

Alejandro Castro
Editor
alejandro.castro@elsoldemexico.com.mxAlejandro Pérez
Editor Gráfico
alejandro.perez@elsoldemexico.com.mxRodolfo Gómez
Infografía
rogomez@elsoldemexico.com.mxRoberto Hernández
Fotografía
roberto.galvan@elsoldemexico.com.mxEl Sol de México Edición Diaria.
Editor responsable: Hiroshi TakahashiNúmero Certificado de Reserva
otorgado por el Instituto Nacional
del Derecho de Autor:

04-2008-071518235000-101 Número

Certificado de Licitud del Título: 14159

Número de Certificado de Licitud

del Contenido: 11732 Domicilio de

publicación: Guillermo Prieto N°. 7 Col.

San Rafael, México, D.F., Delegación

Cuauhtémoc, C.P. 06470. Impreso:

Talleres de la Cía Periodística del Sol

de México, S.A. de C.V. Guillermo Prieto

N° 7, Col. San Rafael, México, D.F. C.P.

06470. Distribuidor: Expendios de la

Unión de Expedidores y Vozeadores

de los Periódicos de México, A.C.

Teléfonos: Dirección 55-46-95-13

Redacción: 51-40-10-00 ext. 1506

Commutador 51-40-10-00

Publicidad y Ventas 51-40-10-58

y 51-40-10-60 Correo Electrónico:

dcarrillo@oem.com.mx

Nota: Las letras IP al final de una

información significan Inserción Pagada.

Prohibida la reproducción total o parcial

de las informaciones y material de esta

edición, sin autorización previa de la

Dirección. No se devuelven originales.

ESCANEAR PARA ESCUCHAR!



PODCAST OEM

¿ES EN SERIE?

Lo nuevo, lo viejo y lo mejor de la TV en todas sus plataformas

PATRICIA DE MELO MOREIRA/AFP



David Beckham asistió al estreno de una serie de televisión llamada "Save our Squad", en Doha



Una escultura titulada "Come Together", de Choi Jeong-hwa, se muestra en Doha, en homenaje a los que hicieron posible la Copa Mundial de la FIFA



Ninguna piel lo vale

Modelos de PETA usan ropa de piel humana falsa afuera de una tienda Urban Outfitters, en Nueva York, esperando que la gente reflexione la aceptabilidad de usar la piel de cualquier ser vivo para la moda, algo que esta marca de ropa aún comercializa

DAVID RYDER/REUTERS



Manifestantes LGBT+ anticipan posibles represalias antes de la "hora mensual de cuentos de drag queen", en Washington

EFE/IVÁN VILLANUEVA



El Senado mexicano aprobó una ley que busca asegurar el acceso a la protección social a parejas del mismo sexo

MARIO ANZUONI/REUTERS



Wiz Khalifa asistió al desfile de modas Celine Otoño Invierno 2023, en el teatro The Wiltern en Los Ángeles, California

PRONAL

www.pronal.com.mx

atencionaclientes@pronal.com.mx

Papel **MEDIUM** y **LINER 100% reciclado** desde
90 grs/m² hasta **160 grs/m²** para fabricación
de caja corrugada, caja micro-corrugada
y lámina de cartón



EMPRESA 100% MEXICANA FABRICANTE DE
PAPEL MEDIUM Y LINER CON
LOS MÁS ALTOS ESTÁNDARES DE
CALIDAD Y SERVICIO

Productora Nacional de Papel, S.A. de C.V. | Grupo Ponderosa, S.A. de C.V. | Cartones Ponderosa, S.A. de C.V.

Planta: Domicilio Conocido, Ejido San Miguel, Villa de Reyes, SLP. C.P. 79500. **Tel:** 01 (485) 861 09 00

Ventas: Libramiento a Tequisquiapan Km 4. Zona Industrial Valle de Oro, San Juan del Río, Qro. C.P. 76803. **Tel:** 01 (427) 271 96 22



Ecofibres
Ponderosa

COMPRAMOS
PAPELES BLANCOS –
MIXTURAS – PERIÓDICOS
– CORRUGADOS – PET

**REDUCE
REUSA
RECICLA**

Por cada tonelada reciclada,
estás salvando 17 árboles



En Ecofibres Ponderosa
contamos con más de 30 años
de experiencia en reciclaje de
papel, cartón y Pet en México,
convirtiéndonos en una solución
definitiva para empresas
y recicladore

MÉXICO

San Isidro Tecpatl No.206, Fracc. Industrial San Antonio
Azcapotzalco, Ciudad de México. Tel: (55) 10 78 84 79

PUEBLA

Calle Oriente No. 1807, Col. Xonaca, C.P.
72280, Puebla, Pue. Tel: (222) 765 46 01

TOLUCA

Calle Alfredo del Mazo No. 519, Col. Independencia,
Estado de México. Tel: (722) 884 74 21

Cuando la madre trabaja en el hogar y el padre fuera de casa, ¿cómo puede el hombre involucrarse en las labores domésticas y convivir más con sus hijos recién nacidos? El permiso de paternidad podría ser una opción para quienes son parte del mercado laboral formal.

"Es obligación de los patronos otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables 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", dice el Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta autorización para los padres promueve que se involucren en el cuidado y educación de sus hijos desde un principio, y así contribuir más a las labores del hogar. Con esto, las mujeres pueden encontrar espacio para desempeñar una actividad remunerada, opina el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO).

Igual que las licencias de maternidad, los permisos de paternidad son obligatorios. Pero los permisos los paga el jefe y las licencias las solventa una institución de seguridad social, como el IMSS.

Sin embargo, las madres tienen garantizados hasta 84 días naturales de licencia, es decir hasta 16 veces más que los padres. Y esa diferencia de días dificulta promover que los hombres convivan con sus hijos recién nacidos y que disminuya la inequidad en la realización de las tareas domésticas, de acuerdo Fátima Masse, directora de Sociedad Incluyente del IMCO.

Si comparamos a nuestro país con otras naciones latinoamericanas, veremos que en Brasil y Chile el permiso para los padres es de cinco días, igual que en México. Pero en Colombia y Paraguay es de 14, aunque en Argentina y Guatemala es de sólo dos.

Extender la cobertura de los permisos parentales en México enfrenta dos obstáculos: La economía informal y la falta de financiamiento, según las Recomendaciones para Implementar una Política de Permisos Parentales en México (Early Institute, 2019. 30-37).

Según este informe, "los trabajadores no formales no realizan contribuciones al Seguro Social, y, por tanto, son excluidos de algunos beneficios considerados dentro de la seguridad social como la licencia por maternidad y el permiso por paternidad que, aunque no se desprende de la seguridad social, requiere de la comprobación de una relación laboral para exigirlo (al patrón)".

En 2021 el 55.8 por ciento de la fuerza productiva era informal en México. Por lo tanto, 31.6 millones de mexicanas y mexicanos no tuvieron derecho de solicitar una licencia de maternidad o permiso de paternidad.

Después de la informalidad, la falta de financiamiento es el segundo obstáculo para extender la cobertura de los permisos parentales en México. El Early Institute señala que "en el esquema de financiamiento actual, las micro, pequeñas y medianas empresas, que emplean al 75.4 por ciento de los trabajadores, se encontrarían

**FÁTIMA MASSE**

DIRECTIVA DEL IMCO

"Necesitamos días personales donde el hombre también salga porque tiene que ir a vacunar a los hijos, y no sólo ella. Los roles de género también se perpetúan en los lugares de trabajo"

más dificultades para que el empleado use un permiso por paternidad más amplio, pues éste es pagado por el empleador".

ACCIONES PARA AMPLIAR EL PERMISO

En ese contexto, el 22 de septiembre de 2021 el Consejo de la Judicatura Federal (CJF) incrementó el permiso de paternidad a 90 días para los empleados del Poder Judicial de la Federación.

Con ello, las licencias de paternidad y maternidad en el Poder Judicial quedan homologadas en número de días con el objetivo de "permitir a los hombres vivir su paternidad de manera plena desde las primeras etapas, terminar con el estereotipo de mujer cuidadora y ayudar a las familias no convencionales (como los matrimonios del mismo sexo)", entre otros, de acuerdo con un comunicado del CJF.

Semanas después de que el Consejo implementó su nueva política, el Senado propuso discutir que los permisos de paternidad en México incrementen de 5 a 20 días hábiles para los empleados formales del sector público y privado, además del personal militar. Pero a la fecha la ley no se ha modificado.

84
DÍAS NATURALES
de licencia tienen las madres después del parto, es decir 16 veces más que los padres

El Senado propuso discutir que los permisos para hombres se incrementen de 5 a 20 días



Permisos para clave para la

MANUEL LOMBERA

LA DESIGUALDAD QUE EXISTE ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN TORNO A LOS PERMISOS PARA CUIDAR A SUS HIJOS RECIÉN NACIDOS ES UNA ASIGNATURA PENDIENTE EN PAÍSES COMO MÉXICO



Extender la cobertura de los permisos por paternidad en México enfrenta dos obstáculos: La economía informal y la falta de financiamiento

PEXELS/MART PRODUCCIÓN

FOTOS: PEXELS/LAURA GARCÍA



Aun con la participación del hombre en las labores domésticas, se da el caso de mujeres que deciden abocar su vida a sus hijos, como lo reflexiona Roberto Pareyón:

"Si (mi esposa) hubiera querido hubiéramos hecho alguna medida familiar para que tomara tiempo para trabajar, pero ella quiso ser mamá de tiempo completo. Ella logró desarrollar chavos súper positivos, exitosos, disciplinados, a lo mejor sacrificando ella misma su desarrollo personal, profesional".

Por su parte, Julio Sánchez tiene claro cómo necesita contribuir en su casa. "Es muy difícil para una mujer estar nueve meses embarazada, luego dar a luz y luego el posparto. Yo sí sentía que necesitaba estar con ella (...) si necesitamos involucrarnos más que cinco días, cinco días es muy poco. Son días muy complicados para mi mujer más otra persona que requiere de ti las 24 horas".

El bebé de Julio nació un lunes, su día de descanso. Avisó del nacimiento a su superior y tomó dos días más para estar con su mujer y su hijo. Sánchez no había tramitado previamente el permiso para ausentarse, pero la flexibilidad del Club España con sus empleados le facilitó realizar el trámite posteriormente.

De vuelta a sus actividades como coordinador de tenis del Club, Julio recibió una llamada de Recursos Humanos para firmar la autorización de sus días de asueto, y así no ser afectado con descuentos a su nómina. El documento que firmó fue un justificante de "ausencia por alumbramiento".

Afortunadamente para él, sus actividades laborales tienen horarios flexibles y no demandan de forma permanente su presencia en la empresa. Y así puede contribuir a la educación de su hijo a mediano y largo plazo.

"Esperas que haya cada vez más hombres que digan: yo sí voy a respetar mi hora de salida y salgo a las 6 de la tarde, a mí me gusta bañar y acostar a mis hijos", expresa Fátima Masse.

Y critica "la visión de que el número de horas que destinamos para trabajar es importante para crecer profesionalmente, aunque no necesariamente sean horas producidas".

Eso lo pensaba Pareyón en 1998, cuando nació su segundo hijo. "Yo mismo me coarté la facilidad de tomar varios días para estar con mi hijo por sentir que era súper necesario que yo estuviera presente en la empresa cuando no lo era. Ni yo ni nadie".

Hoy, Roberto se da cuenta de la utilidad de los permisos de paternidad: "Estuve presente cuando nació mi segundo hijo, pero dos o tres días después me perdí de cosas muy interesantes. Y eso fue muy triste, porque pude no habérmelas perdido y hoy tendría grandes recuerdos vivos que hoy sólo veo en fotos y me arrepiento por haber tomado una mala decisión".

"No son más días para 'ayudar' a la mujer, sino más días para reorganizar las labores familiares"

LUIS
PADRE DE FAMILIA

vacaciones y que durante ese tiempo recibió su sueldo de manera normal.

"Había una disposición para ponernos de acuerdo. Me preguntaban: ¿Cuántos días necesitas para estar con tu familia? No era una prestación y no sabía si estaba en la ley", recuerda.

A su manera de ver, el propósito del permiso de paternidad debe ser tomar decisiones familiares a largo plazo a partir del nacimiento de un hijo. "No son más días para ayudar a la mujer, son más días para reorganizar las labores familiares", enfatiza Luis.

Sin embargo, es difícil saber si el ejercicio del permiso de paternidad conduce a mayor equidad entre marido y mujer en la realización de las labores domésticas.

"El problema es que es un acuerdo muy privado al interior de los hogares. Lo que esperas es que el hombre que lo tome le entre a lo que se necesita, pero eso no lo puedes asegurar, no es algo que se pueda monitorear", advierte Masse.

¿Y QUÉ DICEN LOS PAPÁS?

Además de acortar la diferencia de días entre el permiso de paternidad y la licencia de maternidad, Fátima Masse enfatiza que hacen falta jornadas personales avaladas por las empresas donde el hombre pueda suspender su trabajo para atender a sus hijos, y la madre no sea la única cuidadora.

"Necesitamos días personales donde el hombre también salga un día porque tiene que ir a vacunar a los hijos, y no nada más ella. Los roles de género también se perpetúan en los lugares de trabajo", dice la directiva del IMCO.

Luis explicó que los días que se ausentó de su trabajo fueron adicionales a sus

rentales, equidad

SECTION

Cuando los derechos LGBT+ chocan con la religión

CHARLES J. RUSSO*

Las disputas sobre la libertad religiosa y los derechos de la comunidad en países como Estados Unidos han dado lugar a controversias inéditas que terminan solucionándose en los tribunales



PEXELS/RODNAE PRODUCTIONS

Muchas de estas controversias han comenzado en entornos educativos, tanto en escuelas, como en universidades

Las disputas sobre la libertad religiosa y los derechos LGBT+ en Estados Unidos han dado lugar a algunas de las controversias judiciales de más alto perfil. Por ejemplo, recientemente la Corte Suprema escuchó los argumentos sobre si un diseñador puede negarse a crear sitios web de bodas para parejas del mismo sexo, en un asunto que se resolverá hasta junio de 2023.

Últimamente, muchas de estas controversias han comenzado en entornos educativos, tanto en escuelas, como en campus universitarios. Como profesor de derecho educativo veo estos casos que intentan equilibrar las tensiones entre los derechos fundamentales, como potencialmente moldeadores de nuevos precedentes.

Los casos en la Universidad Yeshiva, una escuela judía ortodoxa privada en la ciudad de Nueva York, y la Universidad Seattle Pacific, una pequeña escuela cristiana, han sido noticia, pero no son

Los temas delicados que subyacen a estas disputas van al corazón mismo de lo que significa ser humano: Cómo las personas y las organizaciones pueden vivir de manera coherente con sus valores y necesidades personales, y cómo equilibrar la libertad religiosa con la ausencia de discriminación

los únicos. Surgieron preocupaciones similares en las escuelas secundarias católicas de Indiana, donde los tribunales confirmaron los despidos de empleados en matrimonios del mismo sexo, así como en la Universidad de Samford en Alabama, donde los funcionarios del campus rechazaron la solicitud de un estudiante para formar un club para estudiantes de derecho LGBT+.

La disputa en la Universidad Yeshiva surgió cuando los funcionarios rechazaron la solicitud de reconocimiento oficial de YU Pride Alliance, diciendo que era incompatible con los valores religiosos de la escuela.

Pride Alliance presentó una demanda alegando que la universidad violó una disposición de la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, que prohíbe la discriminación basada en la orientación sexual y el género. Después de que un tribunal estatal de primera instancia rechazara la defensa de Yeshiva de que debería estar exenta porque es una institución religiosa, la escuela apeló ante la Corte Suprema, que concedió una breve suspensión de la orden en septiembre de 2022.

Pero cinco días después, la Corte Suprema anuló la suspensión: en otras palabras, los jueces se negaron a bloquear la orden de que los funcionarios de Yeshiva reconocieran al club.

"La Primera Enmienda garantiza el derecho al libre ejercicio de la religión, y si esa disposición significa algo, prohíbe que un Estado haga cumplir su propia interpretación preferida de las Sagradas Escrituras", escribió el juez Samuel Alito en su disidencia. "Sin embargo, eso es exactamente lo que ha hecho Nueva York".

En lugar de cumplir con la orden, la administración de Yeshiva suspendió todos los clubes de estudiantes mientras continuaba peleando el caso. Pronto ofreció su propio club oficial, diciendo que era para estudiantes LGBT+ "que se esfuerzan por vivir vidas auténticas de la Torá". La disputa persiste, sin embargo, porque Pride Alliance continúa buscando reconocimiento.

CONTRATANDO Y DESPIDIENDO
El segundo conjunto de casos recientes involucra el empleo, específicamente, si los funcionarios de las escuelas secundarias basadas en la fe pueden despedir al personal por matrimonios que violan sus creencias.

En tres casos separados de Indiana, los tribunales confirmaron los despidos de dos consejeros y de un maestro en escuelas secundarias católicas romanas que se casaron con cónyuges del mismo sexo.

El Tribunal del Séptimo Circuito, el Tribunal Supremo de Indiana y un tribunal federal de primera instancia basaron en gran medida sus sentencias en la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe la discriminación laboral por una variedad de características personales, como la raza, el color, la religión, el sexo o el origen nacional.



El tema es cómo equilibrar la libertad religiosa con la ausencia de discriminación

Recientemente la Corte Suprema escuchó una serie de argumentos sobre si un diseñador puede negarse a crear sitios web de bodas para parejas del mismo sexo, en un tema que se resolverá en 2023

Sin embargo, lo más notable de estas controversias es que el Título VII otorga excepciones de gran alcance para los empleadores basados en la fe. Generalmente conocida como la "excepción ministerial", esta disposición permite a los funcionarios de instituciones religiosas despedir a personas que no cumplen con los dictados de la fe del empleador, o no contratarlos en primer lugar.

Un tipo de disputa similar surgió en la Universidad Seattle Pacific, donde los empleados y estudiantes desafilaron una política del campus que prohibía a los empleados los matrimonios entre personas del mismo sexo. A raíz del reclamo de discriminación presentado contra los funcionarios del campus, la escuela presentó su propio caso para evitar que el fiscal general del estado investigara si los cargos tenían mérito. Un tribunal federal de primera instancia rechazó ese intento y la investigación continúa.

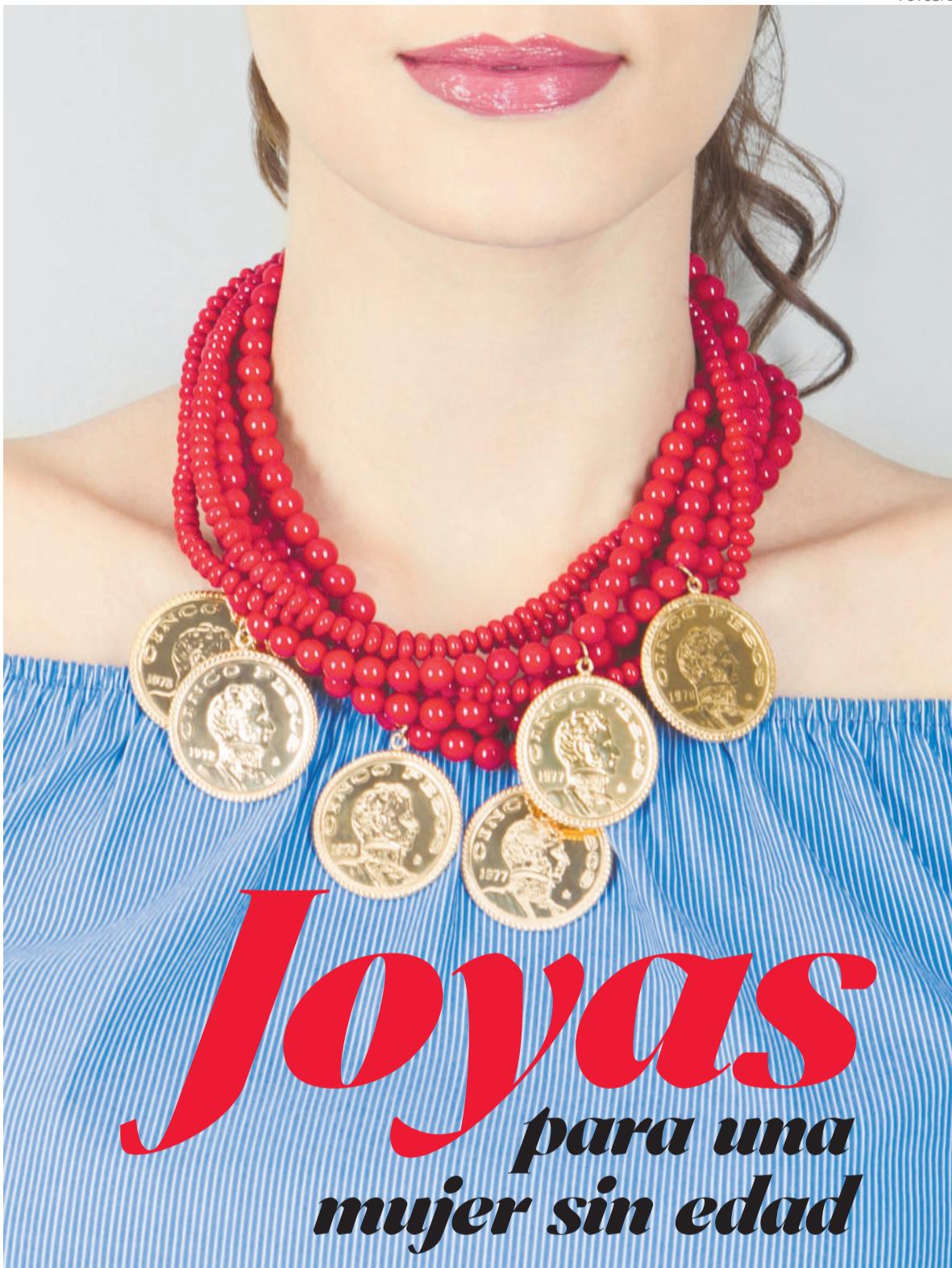
Los temas delicados que subyacen a estas disputas van al corazón mismo de lo que significa ser humano: cómo las personas y las organizaciones pueden vivir de manera coherente con sus valores y necesidades personales, y cómo equilibrar la libertad religiosa con la ausencia de discriminación. Estas controversias merecen ser observadas de cerca, porque es probable que tengan un impacto profundo en la forma de la sociedad y en la educación de la próxima generación.

*Catedrático de la Facultad de Educación y Ciencias de la Salud y profesor investigador de derecho de la Universidad de Dayton.

“

DANIEL ESPINOSA

“Sigo manteniendo mi raíz, la pasión por crear cosas diferentes y por dirigirme a mujeres de diferentes edades, no sólo las que pisan las alfombras rojas”



Joyas para una mujer sin edad

INMACULADA TAPIA / EFE

El joyero mexicano Daniel Espinosa lleva la vanguardia en sus propuestas con piezas XXL, ideales para mujeres que no tienen edad

La modelo Kendall Jenner, Shakira, Jennifer López, Gwyneth Paltrow o Blake Lively son algunas de las famosas que han sucumbido a sus joyas, tanto en su vida privada como en las alfombras rojas. El joyero mexicano Daniel Espinosa lleva la vanguardia al muestro de sus nuevos diseños.

Piezas XXL de cuidada elaboración, precisas y delicadas, en las que la artesanía es la esencia del proceso que, desde hace unos meses, se enriquece con una colección de bolsos joya de edición limitada.

Para Espinosa, que mujeres muy reconocidas del mundo del espectáculo se fijen en sus creaciones, no le añade un

plus de responsabilidad.

“Sigo manteniendo mi raíz, la pasión por crear cosas diferentes y por dirigirme a mujeres de diferentes edades, que no sólo pisan las alfombras rojas”, apunta.

Al diseñador le gusta que una misma pieza seduzca por igual a señoritas mayores como a jóvenes.

“Eso es lo fascinante, ver cómo lucen la misma joya de diferente manera, pero siempre embelleciendo”.

Confiesa que no tiene predilección por una mujer determinada para lucir sus diseños. Dice que en todos los países hay mujeres fabulosas, pero reconoce que cuando ve sus joyas en la ex modelo Nati Abascal, estas “cobran vida”.



Estos bolsos-joya son pintados a mano

En sus colecciones hay diseños XXL y joyas pensadas para la mujer que trabaja o que es madre

FOTOS: EFE

LA ARTESANÍA COMO INSPIRACIÓN

París, Milán, Madrid y la Ciudad de México son algunos de los destinos donde ha presentado sus colecciones.

“Estamos muy satisfechos de presentar dos veces al año nuestras colecciones”, dice como una forma de mantener la cercanía con clientes y los distribuidores a los que él diseñador cuida con esmero.

La vinculación con la artesanía popular de México le lleva a crear diseños singulares, muy cercanos a su esencia.

“En México hay 32 estados y cada uno de ellos cuenta con un tipo especial de artesanía”, lugares a los que le gusta viajar para acudir a los diferentes mercados de artesanía, sitios llenos de color e inspiración que son las auténticas manos de México, según reconoce.

Sin embargo, ha sido en Taxco de Alarcón, en el estado de Guerrero, cuna de la plata mexicana, del que es originario, y donde mantiene su taller, el lugar de donde ha recuperado técnicas ancestrales orientales de madera lacada, rescatando la tradición que se originó cuando la nao de China traía telas a México.

Así, aprendió a desarrollar esta técnica, al principio de manera sencilla, pero luego las cajas lacadas se convirtieron en el regalo perfecto para las visitas, en decoración habitual del hogar y se sofisticaron, comenta Espinosa.

El creador ha querido darles una categoría diferente y ha elaborado doce diseños de bolsos joya, pintados y lacados a mano, piezas únicas, que llaman la atención por su historia.

“Me gusta darles la categoría que les corresponde, poner en valor el trabajo de los artesanos y ver cómo la gente lo disfruta y se sorprende”, subraya.

PIEZAS DE GRAN TAMAÑO

Las piezas de este orfebre de la joyería llaman la atención por su tamaño. Las más grandes son las que más se recuerdan por su volumen, entusiasman, dice.

“La moda es una forma de soñar”, cuenta. Aunque advierte de que en la colección también se vive el día a día.

Hay piezas pensadas para una mujer que trabaja, que es madre, que le gusta estar bella en una cena con su esposo, detalles nunca sencillos, pero de tamaño más reducido, sin renunciar al resplandor y la elegancia.

La mezcla de diferentes estilos como el contemporáneo con el vintage, o una pieza de otra temporada se fusionan para conseguir un estilo más personal.

Una tendencia que le gusta a este partidario de que se ensamblen los niveles de alta joyería con un lujo más fácil de llevar.

Afianzado en el trabajo artesanal, no deja a un lado la tecnología y aprende todo lo necesario sobre nuevas técnicas en 3D, con las que, dice, el diseño se vive de una manera diferente.

Daniel Espinosa se define como un diseñador de joyas creativo, pero al que respalda un gran grupo de gente hábil para concretar las ideas que va creando. “Me captan. Tienen unas manos mágicas”, concluye el creador mexicano.

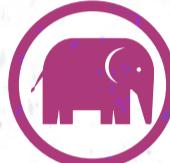
Mayoría de estadounidenses apoya matrimonios igualitarios

Este martes el presidente de Estados Unidos, Joe Biden promulgó la ley que protege el matrimonio homosexual, una iniciativa que fue aprobada por todos los congresistas demócratas y por 39 republicanos, siendo 169 miembros del partido conservador los que se opusieron. El apoyo al matrimonio igualitario ha crecido constantemente en ese país durante los últimos 15 años, hasta llegar a su punto más alto, en el que 61% de los estadounidenses lo apoya, de acuerdo con cifras del Pew Research Center.

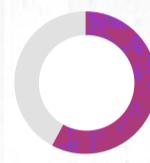
Los sectores que más están a favor



218
congresistas
demócratas



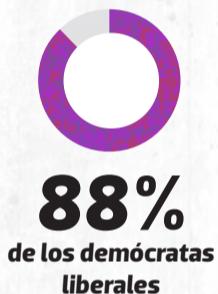
39
congresistas
republicanos



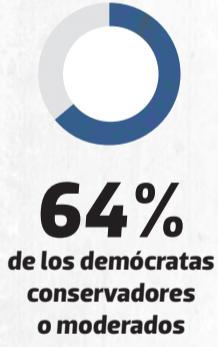
62%
de los blancos



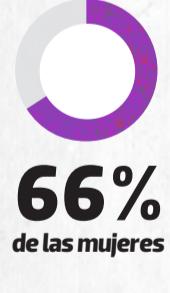
58%
de los hispanos



88%
de los demócratas
liberales



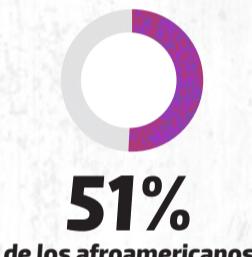
64%
de los demócratas
conservadores
o moderados



66%
de las mujeres



57%
de los hombres



51%
de los afroamericanos



79%
de los que no tienen
filiación religiosa



66%
de los protestantes
blancos



61%
de los católicos