



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

ESPECIALIDAD EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

TÍTULO DEL PROYECTO TERMINAL

“Evaluación del Taller *“Paternidad Es”* en trabajadores no docentes del Instituto Politécnico Nacional”

**QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA DE ESPECIALISTA EN GÉNERO,
VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

PRESENTA

Lic. Pavel Ulises García Rodríguez

TUTORA ACADÉMICA

Mtra. Araceli Pérez Damián

REVISORA

DRA. Brenda Rodríguez Aguilar



TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO, ENERO 2023.

Contenido

I. INTRODUCCIÓN.	4
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
III. MARCO CONCEPTUAL	9
3.2 SISTEMA SEXO-GÉNERO	9
3.1.1 ROLES DE GÉNERO	10
3.2.1 ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	11
3.2 MASCULINIDAD Y PATERNIDAD	12
3.2.1 CARACTERÍSTICAS DE LAS PATERNIDADES	12
3.3 CRIANZA Y PARENTALIDAD	15
3.3.1 PARENTALIDAD Y PATERNIDAD	16
3.3.2 PATERNIDADES ALTERNATIVAS AL MODELO TRADICIONAL	18
3.4 SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA	21
3.5 DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO	24
3.6 CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	26
3.6.1 LAS POLÍTICAS PARA LA FAMILIA	28
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	29
4.1 OBJETIVO GENERAL DEL DIAGNÓSTICO	29
4.1.2 LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	29
4.2 ESTRATEGIA METODOLÓGICA	29
4.2.2 TÉCNICAS PARA LA RECOGIDA DE DATOS.	29
4.2.1 SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN	31
4.3 PARTICIPANTES	32
4.4 PROCEDIMIENTO	33
V DIAGNÓSTICO DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL	34
5.1 PROCEDIMIENTO PARA LA SOLICITUD DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD	41
5.2 TALLER DE “PATERNIDAD-ES”	42
VI. DIAGNÓSTICO ESPECÍFICO DE LOS PADRES PARTICIPANTES	45
6.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS PARTICIPANTES	45
6.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE INDAGACIÓN CUALITATIVA	45
6.2.1 ROLES Y ESTEREOTIPOS	47

6.2.2. PATERNIDAD TRADICIONAL	49
6.2.3 TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO	51
6.2.4 CRIANZA Y CUIDADOS	52
6.2.5 DERECHOS SEXUALES, EMBARAZO Y CUIDADOS DURANTE EL EMBARAZO	53
6.2.6 PATERNIDAD RESPONSABLE	55
6.2.7 LICENCIA DE PATERNIDAD Y TALLER DE “PATERNIDAD-ES”.	57
6.2.8. CONTRIBUCIONES DEL TALLER A LA PATERNIDAD Y SUGERENCIAS	59
6.3 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DEL TALLER	61
6.4 CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL	63
VII. PROPUESTAS	65
7.2 PROPUESTA DE CURSO PARA MANDOS MEDIOS Y ALTOS.	74
VIII. COMENTARIOS FINALES Y HALLAZGO	79
IX. FUENTES CONSULTADAS	81
1. ANEXOS	86
IX.1. Anexo I	86
IX.1. Anexo II	87

I. INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo tiene como propósito conocer cuáles son las significaciones, prácticas y conocimientos sobre la paternidad en trabajadores hombres que ejercieron su licencia de paternidad en el Instituto Politécnico Nacional (IPN).

En la primera parte se expone problemáticas relacionadas con el marco normativo en relación con la igualdad y algunos antecedentes que ha tenido el IPN en este tema a partir de su programa de gestión con perspectiva de género. Durante el 2012 en respuesta a Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las mujeres (PROIGUALDAD 2013-2018) diversas instituciones gubernamentales de México empezaron a impulsar propuestas para transversalizar la perspectiva de género en las instituciones (PROFEDET, 2022), una de estas estrategias fue la autorización de licencias o permisos, pagados, al nacimiento de la descendencia de los trabajadores. Se inicia la reflexión desde el marco conceptual con conceptos básicos en torno a las problemáticas del género como el de paternidades y aterrizando en un concepto importante que es la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Para abordar la problemática y cumplir con el propósito, se entrevistaron a seis padres de la institución que habían cumplido los requisitos a través de una entrevista grupal en donde interactuaron y compartieron sus vivencias y reflexiones.

La transversalidad de la perspectiva de género que tiene como propósito transformar las instituciones para que estas sean más igualitarias se han diseñado distintas estrategias sin conocer el impacto en sociedad. Considerando a la sociedad mexicana la cual tiene antecedentes y expresiones patriarcales, donde la participación de los hombres en la crianza y los cuidados es mínima debe ser una obligación de las instituciones evaluar los resultados de los programas para así poder lograr un mayor beneficio en aras de la igualdad entre las mujeres y los hombres.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las licencias de paternidad en México se encuentran en el artículo 132, fracción XXVII bis de la Ley Federal del Trabajo y establece otorgar un permiso de cinco días laborables con goce de sueldo a los hombres por el nacimiento de sus hijos o hijas y también por adopción

de un infante (México. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2015). Esta licencia tiene su origen en el acuerdo 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1981 y este acuerdo responde a la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) donde se indica que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar los roles tradicionales de hombres y mujeres en la sociedad (OIT, 1981).

Durante los últimos diez años, diversas instituciones gubernamentales han adoptado las licencias por paternidad en los contratos colectivos. Sin embargo, se carece de información sobre los efectos que han tenido dichas licencias y más allá de introducir a los hombres en el ámbito privado y de conciliar las responsabilidades familiares y laborales estas pueden llegar a reproducir roles tradicionales de género. El vacío que se visibiliza respecto al ejercicio de la paternidad considera Laqueur es parte de un problema sistémico sobre el conocimiento de lo que implica ser hombre y ser padre. Es sistémico, pues a pesar de la paternidad de ser valorada en el ámbito público poco se ha investigado sobre el papel de los hombres en el ámbito privado (1992).

A partir del movimiento feminista, el movimiento de derechos humanos y cambios estructurales en el mercado y los sistemas económicos (Alcaniz, 2004), las mujeres han ganado mayor participación en la esfera pública, en las universidades, el campo laboral y la política pública y en muchos otros espacios se han logrado posicionar, a diferencia de los hombres su participación en la esfera privada, de las actividades del hogar ha sido mucho más lenta y resistente. Los roles tradicionales continúan siguiendo criterios culturales, asignados a las mujeres se encontrarán asociados a las supuestas funciones naturales y biológicas, actividades relacionadas con la crianza, alimentación, cuidados, reproducción etc. (Serret Bravo, 2008). Los roles impuestos a los hombres mexicanos se encuentran relacionados con la competitividad, dominancia, heterosexualidad, autoritarios, fortaleza y emocionalmente controlados (Vargas Urías, 2020). Estos roles tradicionales han perpetuado estereotipos hegemónicos que marcan determinadas formas de ser hombre o mujer. Los roles de género en América Latina y el Caribe definen a los hombres como proveedores y sostén económico de la familia; y, a las mujeres como dueñas de casa y cuidadoras (Aguayo *et al.*, 2011). Por lo tanto, ante la implementación de un nuevo modelo de relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres es necesario conocer cómo ha cambiado la concepción

de ser padre y cómo estos se integran en el trabajo no remunerado, en las decisiones en torno al uso de métodos anticonceptivos y sobre su salud y derechos sexuales y reproductivos.

En el caso de México, la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (LGPIEMyH) y la Ley Federal del Trabajo (LFT) portan dentro de su ámbito de competencia para la licencia por paternidad. La LGPIEMyM en el capítulo quinto sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el artículo 40 establece que las autoridades desarrollaran múltiples acciones para promover y procurar la igualdad entre la vida civil de mujeres y hombres entre ellas: contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares reconociendo a los padres biológicos y por adopción el derecho a un permiso y a una prestación por paternidad (LGPIEMyH, artículo 40 base XI, 2022). En la Ley Federal del Trabajo en el artículo 132 sobre las obligaciones patronales establece que deberán adoptar medidas de protección a las mujeres embarazadas, y permiso de paternidad de cinco días laborales con goce de sueldo a los hombres trabajadores por el nacimiento u adopción de un infante (LFT, artículo 132, base XXVII Bis, 2022). A diferencia de la reglamentación de las empresas privadas la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional, no se menciona dicha licencia debido a que se encuentra en la LFT. En el 2014 se intentó aumentar de cinco a catorce días y en noviembre del 2021 se presentaron iniciativas para reformar la ley e incrementar la licencia por paternidad hasta quince días, sin embargo, aún no se ha logrado establecer algún aumento a pesar de que existen varias instituciones de gobierno que otorgan más de cinco días¹.

No obstante, las iniciativas del gobierno mexicano, las exigencias de las mujeres y de los movimientos feministas en la sociedad mexicana continúan existiendo contradicciones importantes como, por ejemplo: solo el 1% de los hombres cuida a las niñas y niños que viven en el hogar mientras que el 20% declara la participación de ambos y el 40% lo realizan solo las mujeres. En cuanto al trabajo doméstico el 69% recae sobre las mujeres mientras que

¹ Algunas de las instituciones de educación superior que otorgan más de cinco días de licencia de paternidad se puede mencionar a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM, 2020) y a la Universidad Autónoma de México (Universidad Autónoma Metropolitana, 2022) cuentan en sus CCT con ocho días. La Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios del Estado de México (LII Legislatura del Estado, 2022) otorga a los padres cuarenta y cinco días, treinta a partir del nacimiento pudiendo extenderse al doble de días en caso de embarazo múltiple o complicaciones de salud.

el 30% lo realizan ambos y menos del 1% lo realiza solo el hombre. A diferencia de las reparaciones domésticas que se consideran como labores de los hombres, estas actividades ya no son exclusivas, según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) del año 2016, el 42% de las mujeres encuestadas manifestaron participar en estas actividades, mientras que el 46% de estas actividades solo las realizan los hombres (INEG, 2017). Respecto al uso del tiempo los hombres dedican por semana tan solo 15.2 horas al trabajo no remunerado en los hogares, 24 horas menos que las mujeres, esto quiere decir que en un día los hombres dedican 2.17 horas al trabajo no remunerado del hogar, esto es tan solo una cuarta parte de las actividades necesarias para el mantenimiento de un hogar (INEGI, 2020). Respecto al uso de métodos anticonceptivos en el 2014 el Consejo Nacional de Poblaciones (2016) informó que 84.5 por ciento de las mujeres en edad fértil tomaron medidas preventivas en la primera relación sexual. El método anticonceptivo más utilizado fue el condón masculino; el resto utilizó otros métodos como las pastillas (5.2%), ritmo o calendario (1.9%), inyecciones anticonceptivas (1.5%) y condón femenino (0.8%). La práctica del coito interrumpido (3.7%) aún prevalece y no es recomendable ya que no evita infección de transmisión sexual o embarazo². Continuado con el uso de anticonceptivos, la Encuesta Nacional de Género cuyo objetivo es analizar las representaciones sociales en torno a las diferencias entre los sexos; se identificaron algunas creencias relacionadas con la masculinidad como que los hombres solo deben de tener relaciones sexuales con mujeres (60%); el cuerpo de los hombres debe ser fuerte y vigoroso (36%) y que la masculinidad se encuentra asociada a símbolos de poder y fortaleza (30%), sobre el uso de métodos anticonceptivos como el condón el 53.3 % de los hombres y 58.5% de las mujeres coinciden en que debe ser usado en las relaciones sexuales. Respecto a la responsabilidad de los hijos e hijas el 60% considera que es un compromiso compartido (Galeana y Vargas, 2015), a pesar de la existencia de campañas de salud sexual y reproductiva respecto al uso de métodos anticonceptivos se puede decir que poco más de 40% no usa algún método anticonceptivo o no llega algún acuerdo sobre su uso durante las relaciones sexuales.

² Es importante mencionar que el indicador para la obtención de la información es la variable sexo, se desconoce la información sobre las prácticas de los hombres ante el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos.

Considerando lo anterior es necesario generar estudios centrados en los hombres y conocer las transformaciones de sus masculinidades ante los cambios sociales como son: las responsabilidades ante la crianza, ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos, conciliación entre las actividades labores y del hogar entre algunas otras.

En este sentido, el siguiente proyecto se centrará en el personal de apoyo y asistencia a la educación (PAAE) del Instituto Politécnico Nacional que cuentan entre sus derechos con la licencia de paternidad, ello queda plasmado en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) en su guía de prestaciones y servicios, el propósito será conocer los significados de ser padres y cómo viven las responsabilidades de la paternidad.

III. MARCO CONCEPTUAL

3.2 SISTEMA SEXO-GÉNERO

Existe todo un debate sobre la palabra sexo, se ha concluido que el sexo tiene componentes anatómicos, genéticos y hormonales. Al sexo anatómico hace referente a las diferencias anatómicas y funcionalidad de los genitales; al sexo genético es la expresión fenotípica de par 23 de los cromosomas y los componentes hormonales, la segregación de hormonas puede influir en el desarrollo del sexo anatómico y mostrar características diversas a lo que se espera (Sánchez Sánchez, 2020). A diferencia de las consideraciones anteriores, Anne Fausto-Steling considera que tan solo dos categorías actualmente son insuficientes y en sus estudios referente a las categorías intersexuales y propone cinco categorías sexuales (1993). Por lo tanto, entenderemos la palabra sexo como aquello para referirnos a aquello que se encuentra constituido por lo biológico, cromosómico, hormonal, genital que se encuentra determinado, pero no es determinante.

A finales de los años cincuenta los estudios sobre la sexualidad, John Money y Jean Y John Thompson definieron la palabra *gender role* para describir aquellas acciones que hacen un niño o una niña para mostrar lo que tradicionalmente hace una persona para hacer referencia a su sexo, más tarde, Stoller hace referencia a la palabra género para: 1) la asignación de una categoría como masculina o femenina a partir de los observación de los genitales; 2) para describir el proceso identitario de género que no necesariamente corresponde a las diferencias anatómicas y 3) para hacer referencia a aquellas normas y prescripciones sociales que se transmiten entre generaciones sobre lo que se entiende como femenino o masculino (Serret Bravo, 2011). Las definiciones sobre lo que es género nuevamente han entrado a debate desde los distintos feminismo y ciencias sociales, pero para objetivos del presente trabajo considero pertinente considerar que el género es una herramienta metodológica que ayuda a identificar las desigualdades.

Esta herramienta metodológica se sustenta en dos características o definiciones del género. La primera entiende al género como un conjunto de elementos constitutivos de las relaciones sociales basadas en las diferencias. Los elementos constitutivos son: simbólicos, normativos, instituciones y organizacionales. La segunda característica del género como una forma

primaria que mantiene las relaciones de poder siendo un medio, vehículo de poder (Díaz Cruz *et al.*, 2021). Las ventajas, según Burin y Meler (2000) de usar a la categoría género como herramienta de análisis que ayuda a: identificar las desigualdades entre los sexos, roles y estereotipos de hombres y mujeres, diferencias entre la valorización de las actividades realizadas por hombres y mujeres entre algunas otras.

En las sociedades, menciona Rubin (1986), establecen sistemas sexo-género, que son sistemas diferenciadores y estratificados que asignan disposiciones a sus integrantes de acuerdo con su sexo y su género. Los sistemas son ahistóricos productos de las relaciones sociales que lo organizan; y considera al patriarcado, análogo al capitalismo, como un sistema sexo-género opresor y de dominación masculina. Este sistema diferenciador asigna tareas necesarias para la economía de la sociedad, el sistema establece diferencias de actividades a partir de la sociedad conyugal, la división del trabajo a partir del sexo es un mecanismo que construye dependencia.

Respecto a las paternidades y al sistema sexo género se puede concluir que cada sociedad asignará, valorará y construirá diferentes roles y expectativas respecto a lo que es ser padre y a la paternidad en contraposición a la maternidad y a la mujer. El género como herramienta de análisis nos puede ayudar a identificar las diferencias que poder volverse desigualdades ante el ejercicio de la crianza. Para efectos de este trabajo, la perspectiva de género ayuda a identificar las significaciones de ser padres, que es aquellos que valoran y han valorado de ser padres entre algunas otros elementos.

3.1.1 ROLES DE GÉNERO

Se consideran roles sexuales cuando las tareas asignadas limitan el desempeño de mujeres y hombres asumiendo que solo pueden realizar tareas asociadas a sus características biológicas (Connell, 1995). A diferencia de los roles de sexo, los roles de género usualmente se caracterizan por ser comportamientos esperados de mujeres y hombres en determinadas situaciones, los roles de género conocidos son: roles productivos, roles reproductivos y roles de gestión comunitaria. Los roles productivos generalmente se desarrollan en el ámbito público, generando ingresos, reconocimiento, poder, autoridad y estatus. Los roles

reproductivos son actividades relacionadas con el bienestar y supervivencia de la familia como la crianza, educación preparación de alimentos y limpieza de la casa. Los roles de gestión comunitaria se encuentran relacionados con la participación, promoción y manejo de actividades comunitarias para asegurar la continuidad de la comunidad (Inmujeres, 2007).

En el caso de los padres de familia los roles que les son asignados se encuentran aquellos que se manifiestan en el ámbito público como son: la producción, mantenimiento y sustento económico. Los roles del padre de familia se enfocarán hacia la fortaleza, objetivo, raciocinio tomar decisión etc. El trabajo realizado deberá ser reconocido socialmente, siendo el hombre responsable de llevar el suficiente sustento económico al hogar.

3.2.1 ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Al conjunto de creencias y suposiciones compartidas por los integrantes de una sociedad se le denomina estereotipos, cuando las suposiciones compartidas versan sobre las características de los que es masculino o femenino se le denominan estereotipos de género. Los estereotipos cumplen determinadas funciones descriptivas, explicativas y normativas. Las funciones descriptivas son aquellas que refieren los comportamientos esperados de hombres y mujeres en determinada situación, las funciones explicativas son estructuras representativas de conocimiento y la función normativa concierne a lo que *debe ser* y a los que *debe hacer* (Barberá y Martínez Benlloch, 2004). La función normativa es similar a una fuerza coercitiva, a través de la presión social se evita que las mujeres y hombres realicen comportamientos suscitadores de desacuerdo.

Para concluir, los estereotipos asignados a la paternidad se encuentran enfocados hacia el trabajo remunerado, las responsabilidades, obligaciones y madurez a diferencia de los estereotipos de la maternidad que se enfocan más hacia aspectos biológicos como el cuidado, la crianza y preocupaciones permanentes por la responsabilidad del cuidado de los hijos e hijas.

3.2 MASCULINIDAD Y PATERNIDAD

La paternidad es inseparable del concepto de masculinidad, el concepto de masculinidad es muy diverso ya que existen múltiples fuentes y concepciones desde los feminismos, además, considerando el concepto de género de Scott, la masculinidad no puede ser definida fuera del contexto socioeconómico, cultural y político en el que viven los hombres (Olavarría, 2005). Los estudios de David Giddens sobre la masculinidad en distintas culturas, permitió identificar ciertos patrones que se construyen a través del cumplimiento de normas, superación de pruebas y participación en rituales socialmente aprobados por otros hombres y por mujeres (Burin y Meler, 2000). Estas normas señalaban los límites de lo que hace y no hace un hombre, más allá de definir lo que hace un hombre marca la forma de permanencia y reconocimiento al mundo de los hombres. Los atributos que distinguen a los hombres se encuentran sometidos a referentes culturales y sociales con el que se comparan y serán comparados, el éxito de dichos atributos se encontrará sujeto a pruebas de iniciación que les permitirá reconocerse y ser reconocidos como hombres.

Soria (2006) define a la masculinidad cómo una identidad sexual y social que se manifiesta a través de su comportamiento; la relación entre la masculinidad y la paternidad se asocia ante el hecho de ser padres la oportunidad de ser más masculinos ante los demás: demostrar su virilidad y ser el ejemplo de su familia.

3.2.1 CARACTERÍSTICAS DE LAS PATERNIDADES

Los referentes culturales en el caso de la paternidad se encuentran disponibles en mitos, leyendas y en la cosmogonía que los hombres los utilizan como modelos para ejercer la paternidad y para que los hijos vayan adquiriendo la condición masculina. Entre estos modelos culturales Mabel Burin e Irene Meler (2000) identifican tres modelos principales desde una interpretación psicoanalítica:

- 1) El padre terrible: es la imagen de la figura paterna de autoridad imponente, de carácter arbitrario, oscilante, con límites pocos establecidos con respecto a sus acciones y de consecuencias devastadoras. La mayor amenaza proviene de su primogénito quien al solo tener una relación asimétrica de poder. La relación con sus descendientes es una

relación de rivalidad solo cuando apruebe las distintas pruebas de la masculinidad se verá como un ser completo y así el hijo sustituirá al padre. El mayor poder de esta figura paterna es la administración de la violencia.

- 2) El padre legislador: la figura de la paternidad se caracteriza por apego estricto a las reglas, normas, leyes con la intención de que prevalezca la paz. La relación con su descendencia es vertical, al ser el transmisor del conocimiento es superior a las mujeres, niñas y niños. Sus funciones son de mentoría, asegura que a través de su conocimiento se transmiten los códigos que permiten el acceso a la comunidad masculina, al reconocimiento de sus pares y legítima.
- 3) El padre cuidador, genera una imagen atenta, presente, cuidadoso y pendiente a las enseñanzas de sus hijos e hijas. Esta imagen menciona las autoras, es representado en relatos más cercanos a la modernidad, que posicionan a la figura paterna con características, roles y actividades de las mujeres.

En América Latina los estudios sobre masculinidades y equidad de género, en el caso de Chile, y países centroamericanos, se han centrado en: diferentes tipos de paternidades, características de las paternidades, uso de tiempo para las actividades del hogar, uso del tiempo en cuanto al cuidados de niños y niñas, salud sexual entre otras.

En hombres de Santiago de Chile, a través de la encuesta IMAGES Chile, (Aguayo, Correa y Cristi, 2011) reportaron que el 63% de los hombres no realizan actividades domésticas relacionadas con la crianza, limpieza, cuidados y preparación de alimentos, pero, realiza actividades como reparaciones o aquellas que requieren cualidades de fuerza física y pago de cuentas. La mitad de los hombres reportaron realizar actividades lúdicas, físicas y deportivas con sus hijas e hijos y tan solo un tercio realizaban actividades como cambiar pañales, preparar alimentos, apoyo de actividades escolares. En cuanto al tiempo de las actividades de crianza se identificó que los hombres sobredimensionaban el tiempo invertido, con lo anterior se recomienda tener un método para triangular la información. Otra característica de esta población es que fueron hombres expuestos a hechos de violencia a lo largo de su vida en múltiples espacios como la casa, su comunidad y la escuela, el 46% fue víctima de abusos físicos de parte de los adultos del hogar y un 54% presentó abusos, hostigamientos y acoso en su comunidad o en la escuela.

Otro estudio en Chile, Colombia y México referente al estado de la paternidad en América Latina (IPPF/WHR and Promundo, 2017) los hombres entrevistados reportaron que la masculinidad es una identidad sexual y social que tienen que manifestar a través de su comportamiento; relacionaron la masculinidad con la paternidad pues consideraron que el hecho de ser padres les da a los varones la oportunidad de ser masculinos ante los demás: demostrar su virilidad y ser el ejemplo de su familia, el rol de proveedor económico aumenta en cuanto a horas de trabajo e ingresos, mientras que en las mujeres los ingresos económicos disminuyen y las horas de trabajo no remunerado aumentan. En el espacio público, los hombres aseguran sus ingresos y su visibilidad, las mujeres pierden hasta un 60% de sus ingresos económicos provocando la búsqueda de fuentes informales de empleo y que muchas mujeres realicen solo el rol de proveedoras de cuidados. Otra condición importante es que tanto hombres como mujeres se esfuerzan por cumplir las expectativas de la sociedad concentrándose en ser una “buena madre” y un “buen padre” y que, dentro de estas creencias y ese orden social, los hombres no participan en las actividades de cuidados debido a que carecen de los conocimientos para la procuración de los cuidados y del proceso de socialización que las mujeres llevaron en sus historias de desarrollo.

Para concluir sobre los estudios de las paternidades el Fondo de Población para las Naciones Unidas en conjunto con ONU Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas y algunas organizaciones de la sociedad civil, realizaron una investigación para hablar sobre el involucramiento de los hombres en los cuidados y la corresponsabilidad de la crianza (2021) buscaron comprender y analizar las condiciones para promover una paternidad activa que incentive el bienestar de las madres, hijos, hijas y sus familias.

En este estudio se identificaron tres tipos de paternidades la primera, siendo esta un grupo minoritario de padres que habían realizado acuerdos igualitarios de reparto de actividades de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados; el segundo grupo presentaba un incremento en las actividades de cuidado no remunerado pero alejado de un involucramiento habitual y corresponsable; el último grupo se caracteriza por asumir fundamentalmente el rol de proveedor económico y se involucra cuando se encuentra fuera de las actividades del trabajo

remunerado o fines de semana, siendo este una paternidad tradicional. El estudio concluye que la participación de los padres debe ser: corresponsables y con dedicación a las tareas de cuidado y crianza, reducir la carga de cuidado de las mujeres, disminuir el estrés de la madres e incrementar el bienestar y calidad de sus interacciones con su familia; además de cuidar su salud mental, física y reproductiva y mantener un trabajo remunerado (UNFPA, ONU Mujeres and PNUD, 2021).

Para concluir el apartado de las paternidades me parece necesario mencionar la existencia de distintas opciones del ejercicio de la paternidad, uno de ellos es la paternidad responsable que esta se asocia a una construcción de masculinidad concebida en términos de igualdad y de relaciones democráticas de género y de participación en las actividades no remuneradas del hogar. Más allá de suponer que la paternidad es un concepto que no sufre cambios, la paternidad responde a necesidades sociales y culturales; la paternidad puede ser distinta en diferentes latitudes y que los cambios pueden ser gracias a las políticas de igualdad que ayudan a visibilizar otros modelos de masculinidad y de paternidad.

3.3 CRIANZA Y PARENTALIDAD

De acuerdo, a la Organización Mundial de Salud la familia es la unidad básica de toda sociedad, en ella se adquieren la base del comportamiento social, normas y valores En suma es un contexto idóneo para la crianza y el desarrollo personal (referencia). El contexto familiar en las últimas décadas ha sufrido cambios importantes debido a fenómenos sociales, económicos y políticos uno de ellos fue la integración de las mujeres en el campo laboral (Amoros Miranda *et al.*, 2003) y estos cambios han propiciado importantes modificaciones uno de ellos los roles familiares.

Considerando los roles tradiciones que la sociedad asigna a las mujeres el proceso de crianza, para Thomas Laqueur, esta crianza se encuentra estrechamente relacionada con las características biológicas de las mujeres por lo que la maternidad es un hecho a diferencia de la paternidad es un constructo (Laqueur, 1992), si bien ambas son construcciones sociales. La maternidad y la crianza se encuentran estrechamente relacionadas debido a la interpretación de procesos biológicos o naturalistas. La crianza se puede considerar como un

sistema de conocimientos y relaciones construido entre adultos y menores, mediado por interacciones y cuidados no regulados donde se incluyen la nutrición, la afectividad, autocuidados, pautas de relación e inserción social (Herrera Rivera, Bedoya Cardona, y Alviar Ruiz, 2019). En diversos estudios actuales sobre la crianza y las relaciones madre-menores y padre-menores (Correa et al., 2013; Cuervo Martínez, 2010; Infante Blanco y Martínez Licona, 2016) se podría considerar que estas formas de conocimientos y relaciones son afines a los roles y estereotipos tradicionales sobre lo que es ser hombre y mujer. Las dificultades de las pautas de crianza o de la crianza en particular con la paternidad es que esta encuentra enfocadas hacia patrones de éxito, promoción de la individualidad y logros en la vida en el espacio público; a diferencia de las madres que desarrollan más la comunicación y convivencia entre sus miembros manejo de emociones y afectos en suma desarrollan y valoran los vínculos de apego: por último el papel de la crianza asignado como una tarea exclusiva de la mujer en el sistema patriarcal es que comprometía a las mujeres con la crianza y a los hombres no.

3.3.1 PARENTALIDAD Y PATERNIDAD

Considerando los cambios en las familias y la sociedad se ha acuñado el término parentalidad que a diferencia de la maternidad y paternidad hace referencia a el involucramiento de ambos padres en un plano horizontal en donde en condiciones de igualdad se desempeñan tareas y actividades relacionadas al cuidado y crecimiento familiar (Martínez Licona, García Rodrigo and Collazo Martínez, 2017) los autores han identificado tres elementos que conforman el modelo de parentalidad que son:

Tabla 1: Descripción de las categorías de los elementos que conforman el modelo parental

Pautas de Crianza	
Rígido	La convivencia se fundamenta en el orden y el respeto, cumplimiento de las normas impuestas por los progenitores, con límites rígidos y poco justificados. La obediencia y el respeto a la autoridad es fundamental en la dinámica familiar. El cumplimiento de la norma se justifica con el bienestar de la descendencia y su incumplimiento genera consecuencias.
Negociador	Los principios, las normas y los límites son negociados tratando de equilibrar necesidades y pretensiones. Se promueve la interdependencia entre los integrantes de la familia a través de intercambios, se explicitan tanto la racionalización y el respeto hacia las normas como las consecuencias que pueden tener ciertos comportamientos.
Indulgente	Los progenitores confían en las decisiones que toman sus hijos e hijas de forma independiente. Dejan un margen amplio, gozan de generosas libertades de acción y se conducen por sus intereses e impulsos. Existen pocas normas y el incumplimiento de ellas no genera restricciones ni castigo alguno.
Situacional	Los progenitores de esta categoría no se atribuyen ninguna pauta de crianza en particular y sus decisiones sobre las normas, límites, control y disciplina posiblemente dependen de otros factores como su estado de ánimo, condiciones de cada situación o estado de la relación marital
Vínculos de Apego	
Cálido	Las muestras de afecto entre los integrantes de una familia se distinguen por ser parte de la vida cotidiana y se caracteriza por ser constante, llena de calidez y cercanía, con disposición de tiempo y comunicación en todo momento.
Cercano	Se comparten muestras de afecto espontáneas y esporádicas con sus hijo e hijas, con suficiente tiempo y comunicación entre ellos.
Elemental	Los progenitores denotan mínimas muestras de afecto y tiempo familiar, con una casi nula comunicación entre ellos.
Situacional	En esta categoría los progenitores no se atribuyen ningún tipo de vínculo de apego, y la comunicación, tiempo y afecto dependen de otros factores, como la situación o el estado de ánimo.
Patrones de Éxito	
Promotor	Los progenitores acompañan y coadyuvan en las decisiones que su descendencia toma en relación con sus intereses y los patrones de éxito familiar.
Orientador	Los progenitores colaboran y apoyan en la construcción de los patrones de éxito de sus hijos e hijas tomando en cuenta sus intereses.
Emancipador	Se aceptan las decisiones e iniciativas relacionadas con los patrones de éxito de de forma autónoma.
Situacional	En esta categoría, no se atribuyen ningún patrón de éxito en particular y sus decisiones sobre la promoción, control y evaluación de los patrones de éxito seguramente dependen de otros factores como la idiosincrasia particular.

Fuente: Martínez Licona *et al.*, 2017

Diversas investigaciones en España, México y Latinoamérica han analizado el papel de los hombres en la crianza desde la paternidad, la parentalidad y los estudios de género (Cuervo Martínez, 2010; Moreno Carmona, 2013; Nudler and Romaniuk, 2005; Salguero-Velázquez

y Soriano Chavero, 2022) ante los cambios en los procesos socioeconómicos han identificado que las formas de parentalidad se asocian con cambios en la identidad femenina y masculina. La maternidad y paternidad cambian, en contexto relacional (Bourque *et al.*, 1996) debido a que cambia el otro, el concepto de parentalidad, al igual que el de género, no puede definirse por fuera de un contexto relacional. Para Moreno Carmona paternidad reformula y resignifica el ser hombre-padre, mujer-madre ya que contrasta con la historia personal y a los valores y tradiciones vividos en el propio contexto histórico cultural (2013). En el caso de Nudler y Romaniuk (2005) no basta con resignificar y reformular se debe de democratizar las relaciones de género y las relaciones intergeneracionales, tanto la madre, el padre, hijos e hijas deben de sumarse a las tareas del hogar. Por lo anterior la parentalidad definida como un sistema relacional de prácticas y subjetividades a través del cual hombres y mujeres crían a sus hijos o hijas puede ser una herramienta para transformar las paternidades y para participar en el trabajo doméstico no remunerado.

3.3.2 PATERNIDADES ALTERNATIVAS AL MODELO TRADICIONAL

Ante la necesidad de investigar y proponer nuevos modelos de paternidad, en América Latina se han centrado sobre los diferentes tipos de paternidades, algunos indicadores que se han buscado son: características de las paternidades, uso de tiempo para las actividades del hogar, uso del tiempo en cuanto al cuidados de niños y niñas, salud sexual entre otras. Los organismos supranacionales como la ONU, los Estado y las organizaciones civiles han identificado modelos alternativos a la paternidad tradicional. En la actualidad se podría resumir en tres distintos modelo de paternidades alternativas señalando principalmente que éstas se encuentra alejadas del modelo tradicional exclusivo del proveedor.

En hombres de Santiago de Chile, a través de la encuesta IMAGES Chile ,(Aguayo, Correa y Cristi, 2011) reportaron que el 63% de los hombres no realizan actividades domésticas relacionadas con la crianza, limpieza, cuidados y preparación de alimentos, pero, realiza actividades como reparaciones o aquellas que requieren cualidades de fuerza física y pago de cuentas. La mitad de los hombres reportaron realizar actividades lúdicas, físicas y deportivas con sus hijas e hijos y tan solo un tercio realizaban actividades como cambiar pañales, preparar alimentos, apoyo de actividades escolares. En cuanto al tiempo de las actividades

de crianza se identificó que los hombres sobredimensionaban el tiempo invertido, con lo anterior se recomienda tener un método para triangular la información. Otra característica de esta población es que fueron hombres expuestos a hechos de violencia a lo largo de su vida en múltiples espacios como la casa, su comunidad y la escuela, el 46% fue víctima de abusos físicos de parte de los adultos del hogar y un 54% presento abusos, hostigamientos y acoso en su comunidad o en la escuela.

Otro estudio en Chile, Colombia y México referente al estado de la paternidad en América Latina (IPPF/WHR and Promundo, 2017) identificaron que al nacimiento de una hijo o hija los roles de proveedor de cuidados y proveedor económicos se refuerzan y se distancian, en el caso de los hombres el rol de proveedor económico aumenta en cuanto a horas de trabajo e ingresos, mientras que en las mujeres los ingresos económicos disminuyen y las horas de trabajo no remunerado aumentan. Mientras que los hombres aumentan sus ingresos y su visibilidad en el espacio público, las mujeres pierden hasta un 60% de sus ingresos económicos provocando que las mujeres busquen fuentes informales de empleo y que muchas mujeres realicen solo el rol de proveedoras de cuidados. Otra condición, tanto hombres como mujeres se esfuerzan por cumplir las expectativas de la sociedad concentrándose en ser una “buena madre” y un “buen padre” y que, dentro de estas creencias y ese orden social, los hombres no participan en las actividades de cuidados debido a que carecen de los conocimientos para la procuración de los cuidados y del proceso de socialización que las mujeres llevaron en sus historias de desarrollo.

Los estudios de las paternidades el Fondo de Población para las Naciones Unidas en conjunto con ONU Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas, realizaron una investigación para hablar sobre el involucramiento de los hombres en los cuidados y la corresponsabilidad de la crianza (2013) buscaron comprender y analizar las condiciones para promover una paternidad activa que incentiva el bienestar de las madres, hijos, hijas y sus familias.

En este estudio se identificaron tres tipos de paternidades la primera, siendo esta un grupo minoritario de padres que habían realizado acuerdos igualitarios de reparto de actividades de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados; el segundo grupo presentaba un incremento

en las actividades de cuidado no remunerado pero alejado de un involucramiento habitual y corresponsable; el último grupo se caracteriza por asumir fundamentalmente el rol de proveedor económico y se involucra cuando se encuentra fuera de las actividades del trabajo remunerado o fines de semana, siendo este una paternidad tradicional.

Este estudio propone que la participación de los padres debe ser: corresponsables y con dedicación a las tareas de cuidado y crianza, reducir la carga de cuidado de las mujeres, disminuir el estrés de la madres e incrementar el bienestar y calidad de sus interacciones con su familia; además de cuidar su salud mental, física y reproductiva y mantener un trabajo remunerado (UNFPA, ONU Mujeres and PNUD, 2021). A este tipo de paternidad la llama “paternidad activa”. La paternidad activa se caracteriza por el impacto en sus relaciones, con su descendencia y con su pareja. A través de la encuesta IMAGES señala que los padres que se involucran en las actividades no remuneradas del hogar contribuyen en el sentimiento de autonomía, empoderamiento y expectativas sobre el futuro. Esta otra división más equitativa del trabajo doméstico mejora sustancialmente el ingreso familiar, disminuye la presión en su contraparte por el cumplimiento de roles estrictos, incrementando así su bienestar. La actividad e involucramiento de este modelo de paternidad también se refleja en la salud sexual y reproductiva en cuanto al uso y decisiones de anticonceptivos, planificación familiar, e involucramiento en el parto son también otras formas de mejorar el bienestar de su pareja. Este relación de bienestar de su descendencia y de su pareja también implica una relación de bienestar consigo mismo.

El proyecto de paternidad Centroamérica, fue una iniciativa de distintos actores de las instituciones de la región y en conjunto con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe realizaron un proyecto de investigación sobre las distintas maneras de ejercer la paternidad en hombres de los países de Nicaragua, Guatemala, El Salvador, Costa Rica, Panamá, Honduras (CEPAL, 2002). Es importante este estudio pues menciona características de la masculinidad y la paternidad que pueden coincidir con las paternidades mexicanas que ya se han mencionado con anterioridad. Un porcentaje considerable de estos hombres ejercían una paternidad diferente a la que llamaron una paternidad responsable y un punto de inicio era cuando los padres realizaban el registro y reconocimiento de sus hijos e hijas ante

las autoridades de sus Estados. Los hombres que realizaban este reconocimiento disminuían la distancia afectiva construyendo vínculos emocionales desde etapas muy tempranas del desarrollo, esta relación padres-hijas o hijos adquiría un sentido de trascender y comprometerse con un proyecto a futuro. Para algunos hombres de Costa Rica la experiencia de ser padres les daba un sentido a sus vidas. El reconocimiento de hijos e hijas también modificaba ideas dominantes de la cultura sobre la sexualidad, el estudio muestra que los hombres se encuentran en desacuerdo sobre mantener relaciones sexuales con otra parejas, así como un uso adecuado sobre los métodos anticonceptivos (Ortega Hegg, 2004). En resumen, esta paternidad se centra primordialmente en que la paternidad es un valor de reconocimiento entre otros hombres, este reconocimiento también beneficia al ejercicio de los derechos de niños y niñas como el derecho a la convivencia familiar, recreación educación, deporte seguridad e integridad entre algunos otros.

La paternidad afectiva es una propuesta alternativa de paternidad fue investigada por Cervantes (2004) en México, considera que esta es una alternativa que resulta de una profunda reflexión de algunos hombres referente a su condición de ser hijos conectada con la de su padre. La característica de esta paternidad es el establecimiento de relaciones cercanas caracterizadas por vínculos afectivos permitiendo incluirse en el trabajo doméstico no remunerado, la crianza y los cuidados de sus hijas e hijos. Además de que se incrementa la participación para mejorar la comunicación y el acercamiento con las actividades en familia. Para concluir el apartado de paternidades se mostró que existen distintas maneras de ejercer la paternidad, donde estas aparecen asociarse a una construcción de masculinidad concebida en términos de igualdad y de relaciones democráticas de género. Más allá de suponer que la paternidad es un concepto estático con lo anterior poder mencionar que la paternidad es distinta en diferentes latitudes y que los cambios pueden ser gracias a las políticas de igualdad que ayudan a visibilizar otros modelos de masculinidad y de paternidad.

3.4 SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

Los derechos reproductivos abarcan ciertos derechos humanos que se encuentran reconocidos en tratados internacionales y en leyes nacionales. Estos derechos se basan en el reconocimiento del derecho básico de todas las parejas e individuos a decidir libre y

responsablemente el número de hijos, el espaciamiento de los nacimientos y a disponer de la información y de los medios para ello, así como el derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva. También incluye el derecho a adoptar decisiones relativas a la reproducción sin sufrir discriminación, coacciones o violencia, de conformidad con lo establecido en los documentos de derechos humanos (ONU, 2014).

En el Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo en el año 1994 consideró la adopción de diversas medidas para atender las necesidades, responsabilidad y participación de los hombres en su calidad de compañeros sexuales, parejas y padres en los diferentes ámbitos y actividades relacionados con una mejora de la salud sexual y reproductiva de las mujeres y de ellos mismos (Mora, 2001). Las líneas de acción para los hombres fueron:

- Uso de métodos anticonceptivos debido a que el papel decisivo de los hombres en las decisiones de salud sexual y reproductiva de las mujeres; los programas de salud reproductiva se enfocaban solo en las mujeres cuando eran los hombres, en muchas sociedades que decidían si la mujer pudiera utilizar un método anticonceptivo. La estrategia también se enfoca en la prevención de infecciones de transmisión sexual incluyendo el VIH/SIDA.
- Planificación familiar, considerando que los programas se enfocaban en las mujeres para la planificación familiar, implica para ellas una responsabilidad exclusiva en el control de la fertilidad, crianza, cuidados y nutrición. Esta estrategia busca promover nuevos modelos para la equidad entre los géneros donde los hombres reconozcan y se comprometan por la educación, salud y nutrición sin importar el sexo de su descendencia.
- Relaciones de género equitativa contempla la toma de decisiones conjuntas entre hombres y mujeres favoreciendo relaciones equitativas, mayor intimidad para la pareja y un mejor cuidado de los hijos e hijas.

Tanto el ejercicio de los derechos y las líneas de acción se enfrentan a dos cuestiones la primera: es que estos derechos que competen tanto a mujeres como a hombres, que fueron revindicados gracias a los movimientos feministas en búsqueda de su autodeterminación

reproductiva y de tener un proyecto alternativo a la maternidad como propósito de la vida de las mujeres (Figuroa, 2001).

Elsa Guevara (2014) coincide y reformula tres puntos clave para entender cuáles son las problemáticas para el caso de los derechos sexuales y reproductivos en el caso de los hombres.

El primero una interpretación mecanicista de los derechos sexuales que traslada las demandas de las mujeres a los hombres, como el derecho a decisión sin tomar en cuenta el proceso reproductivo de gestación que sucede en el cuerpo de las mujeres, omitiendo las posiciones de poder que otorgan distintas instituciones a los hombres, reduciendo los derechos sexuales solo al ámbito de la coital (Figuroa, 2001; Guevara Ruiseñor, 2014). Segundo, sobre las condiciones del ejercicio de los derechos, indudablemente los movimientos feministas por los derechos reproductivos trajeron beneficios a los hombres ya sea en políticas públicas y en políticas de salud, sin embargo, las condiciones del ejercicio de los derechos políticos, económicos y sociales y por lo tanto los derechos reproductivos se encuentran garantizados. En cualquier relación de pareja, ya ante una posible negociación las mujeres se encuentran en condiciones de desigualdad debido a las estructuras sociales, además de que no solo se encuentran negociando relaciones coitales consentidas sino proyectos de vida en conjunto. Ante dicha situación Benno de Keijzer propone que previo a las condiciones del ejercicio de los derechos reproductivos de los hombres es necesario garantizar el acceso a una educación sexual no sexista que cuestione modelos de masculinidad y la violencia sexual, que aluda a las obligaciones, responsabilidades del uso del placer y cuidado del cuerpo (de Keijzer, 2001; Guevara Ruiseñor, 2014). Por último, sobre la titularidad de los derechos, para los autores Díaz y Gómez desde un análisis jurídico consideran que los derechos reproductivos de los hombres no necesariamente deben de estar definidos igual que los de las mujeres, lo anterior debido a que los derechos humanos toman como base los conceptos de neutralidad y de dignidad humana, este último descansa sobre dos pilares (Díaz y Gómez Alcaraz, 1998).

1. La no instrumentación del ser humano: que considera a las personas como un fin en sí misma; las instituciones como la familia y el matrimonio por ende la maternidad bajo la perspectiva tradicional consideran un instrumento a las mujeres para su realización.

2. La autodeterminación, implica el derecho de cada persona a buscar el sentido de su propia existencia, de acuerdo con sus propios valores, prioridades y conciencia sin la interferencia de agentes externos.

Díaz y Gómez indudablemente consideran que en las relaciones de pareja, en una relación equitativa la titularidad de los derechos reproductivos recae sobre las mujeres y en el contexto actual, donde, el Estado no garantiza las condiciones de equidad, se deben de considerar estos derechos como una herramienta para disminuir la brecha de desigualdad en donde los hombres, retomando las principales líneas del Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo del año 1994, se sumen a participar en: la vida familiar y doméstica; vincular la salud con la libertad sexual; responsabilizar a los hombres sobre su vida reproductiva; participación activa en la crianza; aprender nuevas formas de relación con los demás y prepararse para el cuidado de su salud y la de los demás (1998).

Para concluir, al ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos para el caso de los hombres se deben de considerar la conceptualización de estos derechos no es la misma que los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres además que se debe de contemplar la responsabilidad del ejercicio de estos derechos se deben de considerar que la responsabilidad es en conjunto y consenso de sus parejas.

3.5 DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

El análisis de la categoría trabajo en la esfera pública y privada fue una situación compleja para los movimientos feministas. En un primer acercamiento las feministas socialistas la primer división natural era debido al sexo el cual debido a la reproducción lleva directamente a la división sexual del trabajo (Firestone, 1973), a esto se suma un sistema patriarcal el cual asegura la dominación de lo masculino sobre lo femenino y la construcción de una sociedad que asigna determinados papeles a hombres y mujeres, esta primera división era más antigua que el sistema capitalista. La división sexual del trabajo de interés en este estudio va más allá de asignar, organización y distribución de actividades a las y los integrantes de una sociedad a partir de sus características biológicas o de su sexo; la conceptualización de la división

sexual del trabajo se ha ido modificando debido el momento histórico y a las teorías desde donde se analiza.

La categoría trabajo se analizó desde los movimientos feministas socialistas y desde el materialismo, Marx define al trabajo como un proceso entre el hombre y la naturaleza que a través del uso de la fuerza procura su subsistencia (1975). El trabajo en la sociedad capitalista que se realiza por medio de la venta de la fuerza en el mercado, que analiza Marx, valora el proceso de producción de cosas útiles con valor de cambio. Esta venta de la fuerza de producción se realiza en el ámbito externo al hogar en el mercado y designar al ámbito doméstico o privado a las mujeres y a los hombres a la producción en el mercado. La distinción entre lo público y lo privado diferencia dos esferas, la esfera privada relacionada con lo femenino se encontrará subordinada a lo público asociado a lo masculino (Anzorena, 2008). En ese momento los movimiento feminista se centraron en el análisis del trabajo remunerado, considerando que trabajo en la esfera privada realizado por las mujeres debía de abolirse y solo a través integración de las mujeres a la esfera pública del trabajo remunerado se podrían lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Se ha mencionado que las relaciones de género son construcciones sociales, estas se pueden ir transformando por movimientos sociales y conflictos internacionales entre otros. Con la llegada de una nueva ola de movimientos sociales incluyendo al movimiento de las mujeres en la academia, la industrialización y procesos migratorios de las zonas rurales a las zonas urbanizadas, el mercado comenzó a requerir de mayor fuerza para mantener la producción, aunque, las mujeres ocuparon el papel de los hombres durante la segunda guerra en el mercado de trabajo rápidamente estas fueron sustituidas a su regreso, además que las condiciones del empleo eran muy distintas como por ejemplo: con menor salario, sin prestaciones laborales y condiciones de contratación exclusivamente para mujeres solteras y sin hijas o hijos (Amoros Miranda *et al.*, 2003). Al contrario de lo que suponían los primeros movimientos de las mujeres que suponían que integrarse a la esfera pública avanzarían hacia una sociedad igualitaria, el trabajo doméstico en esta etapa histórica no disminuiría al contrario este trabajo continuaría siendo desempeñado por las mujeres a esta condición se le conoce como la doble jornada.

Debido a que el análisis anterior se encontraba enfocado solo en el trabajo remunerado, otras perspectivas teóricas se centraron en la identificación y valorización del trabajo no remunerado, en ellos encontraron que este trabajo realizado al interior del hogar no podría medirse en términos económicos, sin embargo, su mantenimiento impactaba al sistema económico (Alcaniz, 2004). Amoros Miranda y Alcaniz rescatan la importante labor que hacían las mujeres en los hogares pues no solo se requieren de la adquisición de bienes y servicios para como Marx menciona “la procuración de la subsistencia”. Los bienes producidos en el hogar contienen aspectos afectivos, educativos, de cuidados y nutricionales, en resumen, son el sostenimiento de la vida humana, no tienen sustitutos en el mercado ni son mercantilizables y estos son necesarios para el sistema económico y el sistema patriarcal, pues en ambos descansa el ardid del padre proveedor como rol y estereotipo (Amoros Miranda *et al.*, 2003; Alcaniz, 2004).

Para concluir, analizar la división sexual del trabajo en la esfera pública y productiva vislumbra problemáticas importantes, pues se identificaron que los movimientos sociales, procesos industriales, necesidades del mercado entre algunos otros cambios importantes, de alguna manera sumaron e incluyeron a las mujeres a la esfera pública y por ende a realizar actividades exclusivas de los hombres en su tiempo, sin embargo, los hombres a pesar de los procesos antes mencionados sus roles y participaciones en la esfera de lo privado permaneció intacto.

3.6 CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Ante la problemática que viven las mujeres en el ámbito laboral al realizar las actividades laborales y además de cumplir con las actividades del hogar, las mujeres deben de recurrir a estrategias individuales para hacer compatible las responsabilidades laborales y familiares. La conciliación entre la vida laboral y familiar es un conjunto de programas sociales y políticas públicas que permiten equilibrar las demandas entre las responsabilidades profesionales y familiares (OIT, 2011) estas estrategias permiten a las mujeres y los hombres poder lidiar no solo entre las demandas del empleo y del hogar, sino que pueden reconfigurar el sistema sexo-género.

En la historia de la conciliación entre la vida laboral y familiar ha seguido por dos ejes, el primer eje a través de la valorización de la maternidad se construía la ciudadanía femenina basada en la identidad maternal que mediante la equiparación de derechos políticos como el voto y los derechos laborales y económicos planteaban el acceso de las mujeres a la ciudadanía, este eje de igualdad política articulaba la vinculación de derechos como forma de acceso de las mujeres al ámbito público; el segundo eje de la diferencia sexual vinculaba el reconocimiento de la maternidad como función social y un punto clave para la identidad femenina esta corriente implicaba la articulación discursiva e ideológica para la exaltación de la maternidad y la capacidad reproductiva de las mujeres se enfocaba en la politización de del hogar, en la preocupación por el efecto de las políticas sociales sobre los aspectos relacionados con la maternidad, al salud de hijas e hijos y el bienestar de la familia (Castro García, 2017). Estos ejes derivaron en dos tipos de políticas públicas distintas las políticas de género y las políticas hacia las familia.

Las políticas de género se enfocaron en la creación de los mecanismos con el Estado orientándose en impulsar la ciudadanía plena de las mujeres, revierten la distribución de oportunidades y erradicar las formas de discriminación, su implementación responde a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer (ONU, 1979), para Astelarra (2004) las políticas de género se pueden dividir en tres tipos:

1. Para la igualdad de oportunidades
2. Acciones positivas
3. Transversalidad

Las políticas de igualdad de oportunidades intentan garantizar la participación de las mujeres en el ámbito público, a través de la revisión de marcos legales para eliminar las desigualdades. El medio principal es el fortalecimiento de mecanismos como la institucionalización, como la elaboración de planes de igualdad. Las políticas de acción positiva se especializan en los ámbitos donde persiste la discriminación y la desigualdad entre hombres y mujeres; son complementos de las políticas de igualdad de oportunidades. Algunos ejemplos de estas acciones positivas son las cuotas de paridad, leyes, lineamientos y protocolos contra la violencia y el abuso sexual. Las políticas de transversalidad son

ampliaciones de las políticas de igualdad pero no se centran en institucionalizar en una sola instancia sino que se enfocan en toda la estructura institucional ya que hacen toda una revisión del marco legal debido a que la participación de hombres y mujeres se encuentra condicionada por el sistema sexo-género, estas políticas no se aplican hacia un solo ámbito, ya que buscan transformar a todas las instituciones y al Estado en su conjunto con la visión de género (Astelarra, 2004).

3.6.1 LAS POLÍTICAS PARA LA FAMILIA

Políticas de familia son un conjunto de medidas o instrumentos que intervienen en los modelos de familia existentes, para promover un modelo ideal de familia que responda a los valores culturales dominantes, a una concepción de desarrollo económico y al papel que se le atribuye al modelo de familia ideal (Arriagada, 2006). En este supuesto de familia ideal Jane Lewis identifica, desde el feminismo económico, que el modelo de familia que se propone es un modelo donde el hombre por la división sexual del trabajo, desde la esfera pública gana el sustento para las necesidades materiales denominado “*man breadwinner*” (Martínez Herrero, 2008), este modelo sitúa a las mujeres bajo la dependencia económica de los hombres además los beneficia de las políticas económicas, de programas de empleo y de las prestaciones sociales dejando así a las mujeres a los programas asistencialistas del Estado.

Dentro de las problemáticas para conciliar la vida laboral con la vida familiar debido a dos situaciones. La primera es que cuando se piensa en los derechos políticos y sociales estos se hacen a partir de los roles de los hombres en la esfera pública, tanto sus derechos como obligaciones se enfocan hacia la ciudadanía y el trabajo; dejando de lado las responsabilidades familiares y personales (Gutiérrez, 2007). La segunda es que a partir de los roles que la sociedad asigna a los hombres estos solo responden al ámbito público en donde ejercen sus funciones para la sociedad y es en donde el éxito, la hombría y la valoración del hombre se valida a través de otros hombres (Salguero-Velázquez and Soriano Chavero, 2022), concluyendo las dificultades de conciliar la vida laboral y familiar es por la exigencias de la esfera pública y la falta de valoración social de hombres que ejercen sus derechos y obligaciones en la esfera privada.

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 OBJETIVO GENERAL DEL DIAGNÓSTICO

Objetivo del proyecto es elaborar un diagnóstico para conocer los significados, vivencias y transformaciones en la paternidad del personal de apoyo y asistencia a la educación del Instituto Politécnico Nacional que ejercieron la licencia de paternidad, para determinar si abonan o no a una paternidad responsable y por lo tanto a una sociedad igualitaria.

4.1.2 LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Comparar las diferencias entre la crianza ejercida por sus padres y la crianza ejercida por ellos.
- Identificar cómo ha sido su participación en el trabajo doméstico no remunerado y la prioridad que tienen para realizarlo.
- Identificar prácticas relacionadas con el uso de métodos anticonceptivos, toma de decisiones en torno a las negociaciones en pareja de los derechos sexuales y reproductivos.

4.2 ESTRATEGIA METODOLÓGICA

4.2.1 TIPO DE ESTUDIO

Se toma como referente al paradigma crítico, bajo este paradigma se busca cuestionar, denunciar, detectar y desenmascarar las creencias que limitan a hombres y mujeres en el ejercicio de su libertad, justicia y democracia (Sandón Esteban, 2003) las teorías feministas se encuentran dentro de este paradigma.

4.2.2 TÉCNICAS PARA LA RECOGIDA DE DATOS.

Se realizó una investigación de tipo cualitativa debido a que este tipo de investigaciones resulta más factible para el análisis de experiencias vividas, comportamientos, emociones y sentimientos, ya que los datos que aportan difícilmente pueden traducirse a datos

cuantitativos o medibles (Strauss y Corbin, 2002), se opta por este tipo de investigaciones cuando se quiere tener un acercamiento a los sistemas de creencias e ideologías de diversas poblaciones situadas en un contexto. Para Bautista (2011) la investigación cualitativa es una metodología que ayuda a identificar elementos que nos conducen a obtener respuestas y explicaciones sobre los comportamientos de las personas sujetas a un contexto histórico, y con el uso de codificaciones lingüísticas se integran diversos elementos; entre los que destacan la observación, la categorización de la investigación y la interacción de los actores sociales.

Por lo tanto, la investigación de tipo cualitativo registra, describe y otorga un valor a las experiencias de los participantes que no pueden ser valoradas, medibles o reproducibles mediante métodos experimentales.

Se utilizaron como técnicas de recolección de datos: una entrevista semiestructurada para un grupo focal o *focus group* y solicitudes de acceso a la información. Una entrevista semiestructurada focalizada, se utiliza con el objeto de explorar las experiencias de los entrevistados que son partícipes del hecho de interés, se busca obtener creencias, pensamientos, juicios y reacciones emocionales de los entrevistados ante algún suceso, para lo cual se centra en las experiencias subjetivas de quienes se han expuesto a la situación, esta modalidad de entrevista puede ayudar a los grupos focales en el sentido en que se aborda a fondo de un número reducido de tópicos o problemas; y porque la configuración de los grupos de entrevista se hace a partir de la identificación de alguna característica relevante desde el punto de vista de los objetivos de la investigación (Bautista, 2011). Un grupo focal es una entrevista colectiva donde interactúan personas a través de una entrevista focalizada sobre una temática en particular (Vela Peón, 2001:79), el objetivo es el acercamiento colectivo de la construcción de conceptos presentes en una comunidad como opiniones, percepciones, creencias, actitudes y experiencias; a través de la conversación progresivamente la información se enriquece a través del debate y el análisis grupal se pueden plantear una problemática que les afecta.

Para poder realizar un grupo focal se debe cumplir criterios de homogeneidad de los participantes, se refiere a que los integrantes compartan criterios sociodemográficos similares

como: edad, sexo, ocupación entre otras. En este caso fueron: personal de apoyo y asistencia a la educación del IPN, hombres, padres y que hayan cursado el taller de “Paternidad-Es” y haber ejercido su licencia de paternidad. Otro criterio que se cumple es que los participantes no se conocieran en este caso tres participantes se encontraban adscritos a unidades administrativas distintas y los otros tres a unidades académicas de igual manera diferentes (Francés García *et al.*, 2015).

La entrevista focal se conformó por cinco categorías y sus preguntas se encuentran en la tabla 2 desagregada por cada categoría:

Tabla 2 Categorías y número de preguntas

Categorías	Número de preguntas
Roles y estereotipos	4
Paternidad tradicional	4
Trabajo doméstico no remunerado	3
Cuidado y Crianza	6
Derechos sexuales y reproductivos	7
Paternidad responsable	5
Licencia de paternidad y taller de “Paternidad-Es”	13
Total	42

Fuente: Elaboración propia.

4.2.1 SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN

Las solicitudes de acceso a la información son: escritos que las personas presentan ante las Unidad de Transparencia, por medio del cual pueden requerir información pública en posesión de las dependencias, sin que sea necesario acreditar personalidad, interés, causas por las cuales se presenta la solicitud o los fines a los cuales habrán de destinar la información (INAI, 2022). Las solicitudes de acceso a la información fueron cinco que se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 3: Solicitudes de información

Consecutivo	Número de solicitud	Detalle de la solicitud
1	330021822000882	Número de personas inscritas en la actividad formativa paternidades, durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022.
2	330021822000883	Número de solicitudes de licencia de paternidad denegadas durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022.
3	330021822000885	Número de personas que concluyeron la actividad formativa paternidades, durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022.
4	330027822000887	Licencias de paternidad otorgadas durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022 segregadas por edades de menores de 20 y mayores de 21.
5	330021822001582	<p>Información del taller paternidades formato de registro DFIE-F/FO/04/01/R2 que contenga</p> <p>I. Datos generales de la acción de formación: personal al que se dirigirá, área de formación y finalidad, tipo, modalidad, duración y periodo de impartición, así como el perfil de instructor y del participante.</p> <p>II. Encuadre de la acción de formación: justificación, propósito, temática y la metodología didáctica que se aplicará en el taller.</p> <p>III. Planeación didáctica. Aprendizajes por desarrollar, temas, las actividades sustantivas de aprendizaje y los recursos educativos.</p> <p>IV. Información adicional: se solicitan datos complementarios, el nombre del diseñador e instructor de la acción de formación, así como del personal de enlace con la dependencia politécnica solicitante y los funcionarios que autorizan.</p>

Fuente: Elaboración propia.

4.3 PARTICIPANTES

Los padres que participaron en esta investigación cuentan con las siguientes características: es personal de apoyo y asistencia a la educación de sexo: hombre, que ha ejercido su licencia de paternidad.

Los criterios de selección fueron:

- Ser personal de apoyo y asistencia a la educación en activo en el IPN;
- Tener contrato de base;
- Haber cursado el taller de “Paternidad-Es”; y
- Haber gozado de la licencia de paternidad.

4.4 PROCEDIMIENTO

La entrevista se realizó el 26 de agosto a las 14:00 horas en las instalaciones del edificio Coordinación General de Planeación e Información Institucional del IPN en la oficina sindical ubicada en la Unidad Profesional Adolfo López Mateos, Zacatenco, Alcaldía Gustavo A. Madero, C.P. 07738, Ciudad de México.

Se contactó a los padres a través de la oficina sindical que habían solicitado su licencia por paternidad, a través del formato de consentimiento informado ([anexo I](#)) se les explico cuál sería el procedimiento, se solicitó su autorización para que la entrevista grupal fuera grabada y que los datos serían confidenciales y anónimos protegidos por el aviso de privacidad integral de la Universidad Autónoma del Estado de México ([anexo II](#)) así como su utilización para fines académicos del presente trabajo. Se entrevistó a padres solo PAAE para dar cumplimiento al objetivo y también porque en el área central los hombres con plaza no docente son el doble del personal docente.

V DIAGNÓSTICO DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

El Instituto Politécnico Nacional (IPN) cuenta con 90 unidades responsables, que brindan servicios de docencia, investigación y desarrollo tecnológico, se ubican en 34 municipios de 23 entidades federativas de la República Mexicana atiende 213,373 estudiantes, siendo 41.7% de mujeres en la modalidad escolarizada. La institución cuenta con 266 programas académicos presenciales, el 60% de estas mujeres se encuentra en los programas de licenciatura principalmente en las áreas de ciencias sociales y administrativas y médico-biológicas, tan solo el 40% pertenece a los programas de ingenierías (IPN, 2022a).

Respecto al personal administrativo se cuenta con un total de 25,903, siendo estos PAAE 36%, dividido por sexo 19.9% mujeres y 15.5% hombres.

La asignación del personal en el IPN se realiza de la siguiente manera.

Tabla 4 Distribución del PAAE por áreas y sexo

Área	Mujeres	Hombres
	%	
Nivel medio superior	4.3	3.5
Niveles superior y posgrado	8.2	7.0
Central	5.8	4.7
Centros de investigación	1.4	1.1
Centros de vinculación y desarrollo regional Área	0.2	0.2
Total	19.9	15.5

Fuente: Agenda estadística 2021.

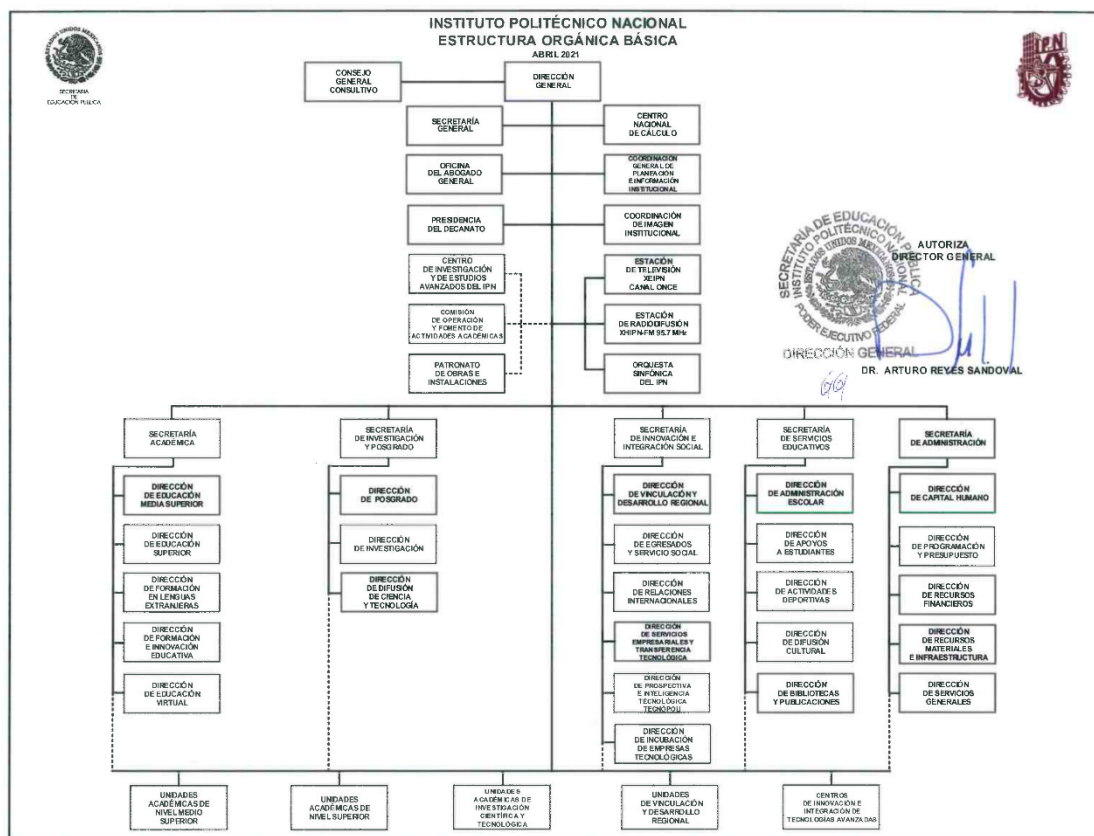
La tabla 5 muestra la distribución del personal, de acuerdo con su sexo la cual muestra una mayoría de mujeres, esto corrobora el hecho de que el campo laboral educativo principalmente son las mujeres las que se encuentran en áreas operativas (Tronco Rosas y Ocaña López, 2011).

El Instituto Politécnico Nacional (IPN) se considera una de las primeras instituciones en otorgar la licencia por paternidad desde el 2010, la cual otorga quince días a cada padre que la solicite. Esta licencia se otorgó debido a diversos cambios que surgen en la institución a partir de la reforma académica de finales de los años noventa.

La reforma académica del IPN inicia como un proceso de transformación que contempló el modelo educativo institucional y el modelo de integración social. Uno de los principales cambios sociales que motivan esta reforma son las demandas de los movimientos sociales entre los que se encuentra el movimiento de las mujeres y su participación en todas las esferas de la vida (IPN, 2000), esta reforma considera las demandas de los nuevos movimientos sociales al interior de la institución y dio origen al Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género en el 2008 y en el 2012 se convirtió en la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG).

Un organigrama es un diagrama que representa gráficamente la estructura organizacional interna y formal de una institución de manera global y sintética (Brume González, 2019), en el caso del organigrama del IPN (Figura 1) cuenta con una estructura jerárquica vertical donde el Consejo General Consultivo y la Dirección General se encuentran en el mismo nivel de autoridad, la Secretaría General se encuentra en el primer nivel jerárquico de autoridad y sus funciones de acuerdo al artículo 26 de la ley orgánica; son de auxiliar al Dirección General desempeñando comisiones, presentación de proyectos e informes y evaluaciones de las actividades del instituto (IPN, 1982); en el manual general de organización del IPN se considera una dependencia de soporte y de acuerdo a Chiavenato (2009), las estructuras de jerarquía funcional son aquellas que se presentan en forma paralela a la autoridad lineal entre un órgano y un subórgano de otros de jerarquía inferior, estos órganos pueden ser de asesoría o de staff como es el caso de la Secretaría General.

Figura 1 Estructura orgánica básica del IPN



Fuente: Manual de organización de la Dirección General del IPN 2021.

En la Secretaría General se encuentra la UPGPG y su estructura, se compone por un área de dirección, una coordinación de enlace y gestión técnica, dos subdirecciones, y cinco departamentos, cuatro de ellos enfocados a funciones sustantivas y uno de ellos se enfoca a funciones adjetivas. En la tabla 6 se muestra la distribución del personal de la UPGPG de acuerdo con su área y a su sexo.

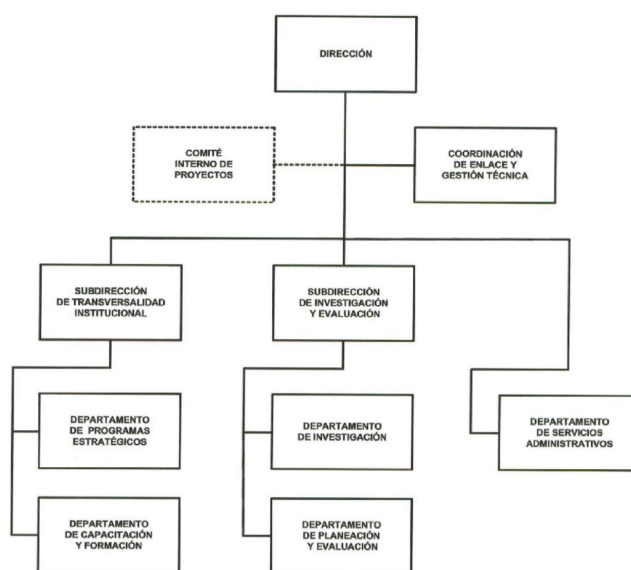
Tabla 5: Plantilla de personal de la UPGPG

	Número	Sexo	
Dirección	1	Mujer	
Subdirección	2	Mujer	Hombre
Enlace y gestión técnica	1	Mujer	
Jefaturas de departamento	4	(4)Mujer	
Unidad de informática	1		Hombre
Unidad de diseño	1		Hombre
Analistas	9	(6) Mujer	(2) Hombre
Profesionales de psicología	1	Mujer	

Fuente: Directorio de la UPGPG (2022).

En la tabla 6 se identificó que es un área altamente feminizada, en su mayoría las áreas de mandos medios y mandos altos se encuentran a cargo de mujeres, lo que podría asociar que el área de género y las ciencias sociales es una asunto de mujeres en las instituciones altamente masculinizadas (Tronco Rosas y Ocaña López, 2011) y continuando con esta división sexual en los espacios de trabajo áreas relacionadas a las ciencias exactas como la unidad de informática que se encuentra a cargo de un hombre, por último si el la DGPG una de sus funciones a la atención de la violencia no hay un área específica de la atención de la violencia.

Figura 2: Estructura organizacional de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género.



Fuente: Manual de organización de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género. 2021.

En el artículo 26 del Reglamento Orgánico del IPN menciona que la Unidad tiene el propósito de desarrollar una cultura de equidad que promueva y fomenta la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, así como la erradicación de cualquier manifestación de violencia, de manera particular la que sufren las mujeres, con el propósito de contribuir en una formación integral de su comunidad (IPN, 2020) de acuerdo al decreto de creación dentro de sus principales funciones se encuentran diseñar políticas institucionales que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre géneros y transversalizar la perspectiva de género en todos los procesos de gestión que desarrolla el Instituto (IPN, 2012) Las primeras acciones del Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género fue evaluar los distintos tipos de violencias que existían en el instituto que dio como resultado el violentómetro³, el programa de espacios libres de violencia y las licencias por paternidad que iniciaron en el año 2010.

El Programa de Institucional de Mediano Plazo 2021-2022 contempla 32 proyectos institucionales dividido en cinco ejes y tres ejes transversales, el segundo eje transversal denominado “*Perspectiva de género, inclusión y erradicación de la violencia de género*” el cual tiene una partida presupuestal de 2,031,320\$ (IPN, 2022b) tiene contemplado cinco acciones para dar cumplimiento al proyecto 29 “*Erradicación de la violencia y transversalización de la perspectiva de género en el IPN*” las acciones son:

1. Sensibilización y capacitación de la comunidad politécnica en temáticas de perspectiva de género y erradicación del acoso, el hostigamiento y la violencia de género.
2. Actualizar y difundir el “Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia de género”
3. Prevenir, detectar, atender y sancionar, con las dependencias competentes, el acoso, hostigamiento y violencia de género.

³ El violentómetro es una herramienta gráfica y didáctica que ayuda a visibilizar las manifestaciones de la violencia cotidiana que ayuda a detectar y atender situaciones de violencia en el ámbito laboral, escolar y familiar (Tronco Rosas and Ocaña López, 2011).

4. Elaborar la política institucional para impulsar la igualdad sustantiva, la inclusión y la eliminación de la discriminación.
5. Promoción y realización de investigación, diagnósticos, generación y divulgación de conocimiento desde la perspectiva de género.

La acción 4 corresponde a las licencias de paternidad que se asigna como prestación para el personal de base⁴ ya sea personal de apoyo y asistencia a la educación (PAAE) y al personal docente.

En el caso del PAAE la licencia de paternidad se establece como prestación en el documento que se conoce como la “Guía de Prestaciones Sociales, Económicas y Culturales” (GPS); en conjunto con el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal no Docente del IPN y el anexo de Seguridad e Higiene conforman el contrato colectivo de trabajo del personal no docente del IPN (1988), es decir la licencia de paternidad se encuentra circunscrita en el contrato colectivo de personal no docente⁵.

De acuerdo con el primer transitorio del Reglamento antes mencionado se establece que la GPS tendrá una vigencia de dos años y se encontrarán sujetas a revisión por lo que analizaremos en el presente apartado los principales cambios en las distintas guías desde el inicio de la licencia de paternidad hasta la actualidad.

La GPS del bienio 2010-2012 y del 2013-2015 se estableció la licencia de paternidad por 13 días que podrán disfrutarse hasta cuatro meses posteriores al nacimiento, para solicitar la prestación se deberá contar con los siguientes requisitos:

- Oficio de solicitud de licencia por paternidad.
- Constancia de alumbramiento.

Algunas problemáticas que resultaron de estas indicaciones es que los 13 días de la licencia de paternidad no se tomaban posterior al nacimiento y que en algunas áreas no se tomaban

⁴ En el IPN para el goce de las prestaciones solo

⁵ Para efectos del presente trabajo se enfocará solo en el personal no docente también conocido como PAAE.

de forma inmediata, sino que se distribuían en los 4 meses, lo cual no garantizaba un ejercicio de la paternidad responsable.

Es hasta el 2014 se anunciaron cambios en la licencia de paternidad, en el evento del “Día del Padre”, se informó un aumento de dos días a la licencia, además, estará acompañada de un curso para apoyar a los padres el cual tendrá el propósito de dotar de herramientas para ejercer una paternidad responsable (IPN, 2014).

Con los cambios antes mencionados en la GPS para el periodo 2015-2017 estableció para el goce de la licencia de paternidad los siguientes requisitos:

- Solicitud de licencia de paternidad
- Formato de registro para la obtención de la licencia de paternidad por nacimiento o adopción (menores de 12 años)
- Constancia de alumbramiento o acta de adopción.
- Acta de matrimonio o constancia de dependencia económica de la madre expedida en términos de la ley de ISSSTE.
- Constancia de acreditación del curso-taller de Paternidad-es.

Las siguientes GPS relacionadas con la licencia de paternidad de los años posteriores ya no tuvieron cambios en la redacción (IPN-SNTE, 2021). Considerando las implicaciones que conlleva el ejercicio de una paternidad, las licencias no son la única estrategia que se debe de considerar, en este sentido las distintas guías de prestaciones tienen otros conceptos que podrían permitir sumarse al ejercicio de una paternidad responsable como:

1. Servicio de guardería, en los centro de desarrollo infantil del IPN (CENDI-IPN), para hijos⁶ de 45 días de nacidos hasta los 6 años, aunque se establece que es una prestación solo para las trabajadoras será también para los padres que tengan la patria potestad⁷.

⁶ La redacción del la guía no se encuentra en lenguaje inclusivo y la redacción, aunque se encuentra en masculino esta contempla a las hijas.

⁷ La patria potestad consiste en la regulación jurídica que se hace de los deberes y derechos que se reconocen a los padres en la legislación civil sobre los hijos y sus bienes. Se regula por el artículo 413 del Código Civil Fderal.

2. Facilidades para recoger a sus hijos en centros escolares: que se refiere a que el IPN dará las facilidades para recoger a los hijos inscritos en el CENDI-IPN y estancias del Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE) lejanos a su centro de trabajo y cuando estos no presten el servicio se encontrará justificada su inasistencia, la prestación se otorgará a los padres que cuenten con la patria potestad.
3. Cuidados familiares: es un permiso por quince días hábiles por año para el cuidado del cónyuge, hijos, o padres. Para poder ejercer la prestación se deberá acreditar el parentesco y la enfermedad expedida por una autoridad sanitaria.

Las prestaciones se realizan acorde a las necesidades de las y los trabajadores siempre y cuando se cuente con los justificantes médicos o en su defecto las escuelas de educación básica que emiten documentos que avalen la presencia de los padres o madres. Respecto al segundo punto hay que considerar que las edades de las estancias infantiles son hasta los 6 años por lo que las mujeres, principalmente, tiene que negociar con las personas responsables de sus áreas o del área de capital humano.

Considerando los cambios que ha tenido la GPS encontramos aciertos como el disfrute de los días de manera consecutiva y continua efectivos a día del nacimiento; otro acierto fue de aumentar la licencia de trece a quince días y el curso de paternidades para tomar la licencia, sin embargo, Carmen Castro (2017) menciona que las políticas para la igualdad pueden modelan la estructura familiar y pasar de una esquema tradicional y otros más contemporáneos. En el sentido los requisitos del acta de matrimonio especificando con una mujer y la dependencia económica de la pareja se encuentra haciendo referencia al esquema tradicional de familia donde el hombre es el proveedor y la mujer permanece en el hogar.

5.1 PROCEDIMIENTO PARA LA SOLICITUD DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD

Descripción del procedimiento para la licencia de paternidad publicado por la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (IPN-UPGPG, 2022).

El procedimiento para poder tomar la licencia por paternidad es:

1. En el área de capital humano o servicios administrativos de la dependencia se debe realizar un escrito libre mencionando que tomará la licencia por paternidad dirigido al responsable del área.
2. Realizar un pre-registro en la página de género⁸ con un cuestionario breve preguntando la ubicación, se informa que el taller es un requisito para poder obtener la licencia por paternidad, se solicita el correo institucional para recibir la información pertinente al taller de “Paternidad-Es”, la información que se obtiene son las fechas, horarios y lugar de impartición. La persona interesada deberá realizar el pre-registro e inscribirse al taller en los horarios disponibles. El taller se da en cuatro periodos anuales, el primero en febrero, mayo, septiembre y noviembre. Teniendo una duración de dos días presenciales impartido en las instalaciones de la biblioteca Nacional de Ciencia y Tecnología “Víctor Bravo Ahuja” ubicadas en Av Instituto Politécnico Nacional S/N, San Pedro Zacatenco, Gustavo A. Madero, 07738 Ciudad de México, CDMX el personal puede elegir una de esas fechas, siendo notificado que es un requisito para ejercer la licencia por paternidad.
3. Entregar constancia de alumbramiento o acta de adopción.
4. Entregar acta de matrimonio o constancia de dependencia económica de la madre expedida en términos de la ley de ISSSTE.
5. Constancia de acreditación del curso-taller de Paternidad-Es.
6. El trabajador deberá presentar original y copia del acta de nacimiento, en un plazo no mayor de 40 días posterior a la fecha de nacimiento.

5.2 TALLER DE “PATERNIDAD-ES”⁹

El objetivo del taller paternidades pretende desarrollar competencias necesarias para sensibilizar a los trabajadores al desarrollo de una paternidad corresponsable, participativa, afectiva e igualitaria, con el fin de formar un espacio de reflexión acerca de las nuevas

⁸ El registro se realiza en la siguiente liga:
<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeJXwaXOPpWtvp1ANIsX-rzJgpTabLij0iVNZzyIW9ztg8Zw/viewform>

⁹ La información obtenida en este apartado fue mediante la solicitud de información 330021822001791/2022 la cual fue respondida mediante el oficio UPGPC/STI/934/2022

paternidades donde se promueve el vínculo emocional, el acompañamiento, el cuidado de hijos e hijas y la corresponsabilidad con la pareja.

La duración del taller es de dos días de 9:00 a 14:00 horas, de forma presencial para el personal de la zona metropolitana y por vía zoom para las unidades en otros Estados en el mismo horario de forma sincrónica, además de contar con trabajo en línea con la finalidad de cubrir 25 horas ya que cuenta con valor curricular ante la Dirección de Formación e Innovación Educativa (DFIE).

El taller va dirigido a personal de base que sea docente o de apoyo y asistencia a la educación, tiene el objetivo de: fomentar espacios de reflexión que vinculen la propia experiencia de los padres politécnicos con acciones de sensibilización a través de técnicas lúdicas y empática que refuerce la importancia de ejercer una paternidad afectiva, participativa y de corresponsabilidad con la pareja en la crianza y el cuidado de las hijas e hijos.

El perfil de las instructoras menciona que deben de ser personal adscrito a la UPGPG con licenciatura y estudios en perspectiva de género. En este caso una instructora es egresada de la licenciatura en médico cirujano y la otra de la licenciatura en Pedagogía. El diseño estuvo a cargo de una de las analistas de la subdirección de transversalidad con estudios de licenciatura en medicina y el taller es responsabilidad del comité de proyectos especiales.

Los temas que se imparten de forma presencial con una duración de 2.5 horas, por cada tema, son:

- Antecedentes del género
- La construcción social del género
- Masculinidad y Violencia; y
- Paternidades (modelos hegemónicos en el ejercicio).

Las actividades sustantivas al aprendizaje a realizar en dos modalidades virtual o no-presencial con una duración de 15 hrs., utilizando técnicas reflexivas de introspección, reflexión personal y de contenidos son:

- ¿Qué me identifica?

- ¿Cómo fue tu infancia y adolescencia?
- ¿Por qué la masculinidad representa un riesgo?
- Reflexión del video ¿Qué significa en realidad “ser un hombre de verdad”? de Ricardo Rivera (Rivera, 2022).
- Padres tradicionales

Las actividades sustantivas de aprendizaje se presentan en las sesiones y mediante técnicas de lluvias de ideas, mesas redonda y casos se retroalimentan en las sesiones presenciales. La acreditación de la actividad se realiza con la asistencia y la entrega de las cinco actividades sustantivas.

Tabla 6: Eficiencia terminal del taller de Paternidad-Es

Año	Inscrito	Concluyeron	Eficiencia terminal %
2016	743	68	9
2017	632	124	19
2018	970	72	7
2019	1270	103	8
2020	43	27	62
2021	35	19	54
2022*	16	16	100

Fuente: solicitud 33002182200939/22 y 330021822002193/22¹⁰

¹⁰ La información a años posteriores al 2016 ya no se encuentran en el archivo del área debido a que se encuentran en el archivo de concentración, sustentado en el artículo 31 de la Ley General de Archivos (2022).

VI. DIAGNÓSTICO ESPECÍFICO DE LOS PADRES PARTICIPANTES

6.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS PARTICIPANTES

A continuación, se presenta la información que contiene las características generales de los participantes. Los nombres de los hombres fueron ocultados con fines de confidencialidad.

Tabla 8 Características sociodemográficas de los participantes

	Edad en años	Nivel máximo de estudios	Número de hijos o hijas	Años de haber ejercido la licencia
Padre 1	30	Licenciatura	1 hija	4
Padre 2	39	Licenciatura	2 hijas	3
Padre 3	45	Licenciatura	2 hijos	7
Padre 4	39	Licenciatura	1 hija	3
Padre 5	42	Carrera técnica	1 hijo y 1 hija	5
Padre 6	41	Licenciatura	1 hija	5

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla cuatro encontramos que, los hombres que tomaron la licencia tienen una edad promedio de 39.9 años, con la menos un menor a su cuidado y cuentan con educación superior y solo uno con carrera técnica, al ser trabajadores de base cuentan con servicios médicos en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de Trabajadores al Servicios del Estado (ISSSTE). Considerando que son empleados de base, que ejercieron una licencia tres veces mayor que las de otros trabajadores, cuentan son estudios superiores, residentes de zonas urbanas de ingresos medios lo cual los podría y ubicar en condicione privilegiadas frente a otros padres.

6.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE INDAGACIÓN CUALITATIVA

El objetivo de este trabajo es conocer los significados, vivencias y transformaciones en la paternidad del personal de apoyo y asistencia a la educación del Instituto Politécnico Nacional, que asistieron al Taller de Paternidad

Las categorías encontradas a través del grupo focal se enfocaron sobre estereotipos de paternidad, estereotipos de maternidad, paternidad tradicional, trabajo doméstico no remunerado, cuidado y crianza, derechos sexuales y reproductivos, paternidad responsable y licencia por paternidad y taller de paternidades. Se inicio preguntando sobre la conformación de su familia y su dinámica como pregunta de *rapport* para establecer confianza a través del conocimiento del otro y poder desarrollar afinidad entre el grupo a lo que contestaron:

... bueno yo tengo dos años separado casi lo que duró el confinamiento, mi hija vive con su mamá y yo con mis padres en unos cuartos que había construido, está conmigo y con mis padres los fines de semana... algunas veces me acompaña al puesto los fines de semana, otras veces la cuida mi mamá... (Padre 1, 30 años).

...nosotros también somos cuatro, recientemente, mi hija nació hace tres años, vivimos en casa de mi mamá, mi esposa se dedica al hogar ella no trabaja, por mis actividades recientemente ya solo tengo horario de entrada, mi hija más grande está por terminar la secundaria... casi no salimos por la niña, la mayor es la que quiere salir ya más tiempo con sus amigas o visitarlas a sus casas... (Padre 2, 39 años).

... nosotros somos cuatro vivimos en un departamento, ambos trabajamos en el IPN en la mañana, somos tres hombres en la casa, mis dos hijos y mi esposa, vivimos en un departamento, los dos trabajamos en el IPN, nuestra rutina es salir e ir por los niños a su escuela, por las tardes hacer tareas y ver televisión; queremos retomar en los deportes, pero esperamos a que abran las actividades deportivas en el instituto... (Padre 3, 45 años).

...en mi familia somos tres y vivo en casa de mi suegra nos cambiamos porque la acompañamos durante la pandemia también porque a mi esposa y mí ya no nos alcanzó para la renta, vendíamos cosas, tuvimos que cerrar el puesto y ahorita estamos juntando para abrir otro puesto... (Padre 4, 39 años).

... mi familia hay dos hombres, mi hijo y yo y mi esposa y mi hija, casi no estoy en la casa por mi trabajo (paramédico) rolo turnos, y tengo dos empleos de lo mismo, casi no puedo estar en la casa, ella se encarga de todo... (Padre 5, 42 años).

... nosotros vivimos en una casa aparte, mi esposa recientemente entró a trabajar y yo estoy en el IPN, solo tenemos una hija de 5 casi 6 y pues estamos muy unidos, me gusta estar con ellas, caminamos y vamos al cine ahora que podemos los fines de semana o vamos a hacer el mandado... (Padre 6, 41 años).

La mayoría de los padres entrevistados tienen una familia extensa, con roles, rutinas y actividades estructuradas en torno a los mandatos de género donde los hombres se dedican a las actividades en la esfera pública y las mujeres o sus parejas al hogar y hay una clara división del trabajo en donde las parejas tienen sus actividades en torno las esferas público/privadas, en su mayoría estas familias viven en casa de sus padres o madres, ya sea por cuidados o por cuestiones económicas las nuevas familias viven con sus familias de origen, esta característica podría beneficiar a los hombre pues los cuidados de sus menores podrían ser asignados a sus madres y parejas. Por otro lado, los hombres se desempeñan en la institución, la cual al encontrar el desempeño de las actividades y obtener una remuneración este se asigna como “trabajo”, el *yo trabajo* en la esfera pública impide reconocer a las actividades domésticas no remuneradas como trabajo y son consideradas “obligaciones” o la “dedicación”.

6.2.1 ROLES Y ESTEREOTIPOS

Se inició entrando en los temas, en esta muestra se apreció que el estereotipo de padre está mediado más por cuestiones sociales que por las sexuales, así los significados asociados con “padre”, son responsabilidad, madurez, trabajar, tener dinero, proteger:

...los padres podemos ser tiernos, fiel, responsables... este... maduro y trabajador, en mi caso que estoy separado también puedo hacer las mismas cosas que una mujer que es mamá... (Padre 1, 30 años).

...no sé... como... cuando dices padre, o sea, un hombre es trabajador, es honesto con las mujeres, comprensivo, respetuoso, un padre es un ejemplo... (Padre 3, 45 años).

...es el que, cuando ya formas una familia, es el que dirige, manda, el que tiene que atender a sus hijos cuando están enfermos, a su esposa, dar dinero en su casa, siempre es el que da las órdenes, las tienen que acatar los demás... (Padre 5, 42 años).

Entre las respuestas obtenidas, se identificó que la relación con sus parejas no se encuentran definidas por condiciones igualitarias o equitativas, impera las relaciones familiares asociadas con el concepto de paternidad tradicional. El concepto de padre está mediado por cuestiones instrumentales y no por las cuestiones sexuales, es decir el padre como instrumento para la representación de la familia, el concepto de paternidad se vuelve en los participantes sinónimo de trabajo y responsabilidades.

...un buen padre para mí es tener un buen trabajo, estudios, carácter para dirigir una familia...” “...pues primero debe de tener un buen trabajo ¿no? ya que tengas el trabajo después podrás darles un futuro a los hijos ... (Padre 4, 39 años).

...ser responsable, caballeroso, la experiencia, eficaz y preciso... (Padre 2, 39 años).

...pues primero se debe tener una mujer, no poder ser padre sin mujer, luego que ya la tenga debería tener un trabajo, y si quiere tener hijos lo mismo a chingarle...tener un chingo de dinero para darles muchos lujos (Padre 3, 45 años).

Los estereotipos también reflejan normas establecidas socialmente, envisten los roles de la sociedad, estando directamente asociado con el trabajo, a ser el proveedor económico, la cabeza de la familia, aunque también se identifica una falta de descripción de expresiones emotivas; está fuertemente ligado con la actividad que le fue conferida al padre y condicionando el concepto de proveedor únicamente económico y reforzando el modelo de

familia y paternidad tradicional. En cuanto al proceso actitudinal la paternidad es sinónimo de valentía y responsabilidad, pues para esta visión limita la responsabilidad a una carga que solo ellos deben de llevar en el aspecto individual, los parámetros de éxitos para estas paternidades.

En cuanto al estereotipo de ser madre, se identificaron roles tradicionales enfocados al cuidado de las niñas y niños, administración del hogar dependiendo de su dinámica familiar; así. El rol de mujer está inscrito directamente a la actividad de la madre, de lo que podemos desprender que se considera que el lugar de la mujer es el ámbito privado, el hogar.

6.2.2. PATERNIDAD TRADICIONAL

La paternidad tradicional se basa en una referencia biológica de las diferencias hombre/mujer. Concibe al padre como máxima autoridad en la familiar, con un estatus otorgado como natural e indiscutible. Su rol fundamental es el de proveedor y responsable de la autoridad y la disciplina familiar.

... Para mi ser padre significa una oportunidad ya que no conocí a mi padre, a pesar de estar separado me esfuerzo siempre por darle el apoyo a mi hija y que estoy para lo que ella me necesite... (Padre 1, 30 años).

....Mi relación con mi padre no fue sencilla, pues era alcohólico y cuando estaba en la casas... había peleas, yo soy el mayor de tres hermanas y vivíamos con mis abuelos que lo protegían mucho, realmente no puedo decir que él era una figura paterna, si decidí ser padre fue porque no quería cometer esos errores... (Padre 3, 45 años).

... mi papá murió joven cuando yo tenía seis años, a tu pregunta creo que ser padre es poder guiar y orientar a tus hijos. No recuerdo mucho a mi padre pues trabajaba en dos instituciones...(Padre 4, 39 años).

*... si hay mucha diferencia entre ser mamá o papá, mi padre era muy estricto así lo habían hecho, que te diera un abrazo o palabras para hacerte sentir bien... **no**... y fue algo que intento hacer con mi esposa o mi hijo, es*

difícil porque no lo sentí con mi padre, si mi mamá me consentía, te hace la comida te vigilan que no agarres el vicio, eso es distinto ahora... .. (Padre 6, 41 años).

A diferencia de lo mencionado en la teoría, la paternidad tradicional forma parte de una concepto que engloba a la familia, los modelos de paternidad de los padres entrevistados son un reflejo de la cultura patriarcal. La paternidad tradicional es un producto de la masculinidad, que está siendo contextual (Connell, 1995) es una práctica social compleja, donde se superponen diferentes lógicas, por lo que analizar el ejercicio de violencia y consumo de alcohol, de estos hombres, supondrá profundizar en los elementos constitutivos del ser hombre, mismos que siempre estarán sujetos a contradicciones internas y rupturas históricas de la paternidad tradicional.

El comparativo entre la paternidad tradicional, está formado por un amplio número de creencias en dos sentidos: las negativas y las positivas. En las negativas podemos encontrar el consumo excesivo de alcohol, el abandono por anteponer las responsabilidades laborales, si bien no se ha logrado distanciar del todo de esta práctica, quizás cambios en torno al consumo de alcohol, menores en otras familias. Aspectos positivos de esta paternidad en contexto actual se encuentra en algunos casos la renuncia al consumo excesivo de alcohol, presencia y participación en actividades fuera del hogar, salvo dos de los seis entrevistados. En el ejercicio de su paternidad, a pesar de encontrarse ausente su figura paterna, está no podría considerarse equitativa, objetivo del taller de paternidad-es, esto debido a que la paternidad tiene fuertes elementos sociales que se van construyendo a partir de las interacciones con otras instituciones (Laqueur, 1992), pues siendo personas con un nivel formativo y que cuentan con acceso a otros medios de socialización la paternidad y de alguna manera éstas también influyen en la formación de la paternidad. A pesar de considerar o de tener intenciones de proponer otro tipo de paternidad los roles y estereotipos culturales y sociales del ser padre imperan ante las propuestas de mejorar su paternidad o ser mejores padres.

6.2.3 TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO

El trabajo doméstico no remunerado se refiere al trabajo que se realiza en la esfera privada es decir el hogar y que al realizarlo no se obtiene algún pago, tradicionalmente se ha asignado esta labora a las mujeres. Ante un proceso de paternidad responsable, los hombres deben de involucrarse en las actividades domésticas no remuneradas.

...si podemos hacer los mismo que una mamá, a la mejor la comida no será igual pero ya no hay diferencias sobre qué hacer, ahora que construimos la casa las reparaciones o la pintura de la casa yo las hice... (Padre 2, 39 años).

... por mi trabajo en el IPN y rolar turnos no puedo ayudar a la casa, es muy exigente y de mucho estrés, solo doy el dinero y ella lo administra; ya cuando me jubile hare los arreglitos a la casa ... (Padre 5, 42 años).

... en lo general yo le entro a todo, pero también ella me dice que lo hago mal puedo lavar y hacer de comer, pero dice que no sé hacerlo, mejor le digo a los muchachos que nos vayamos, ya que se arregle ella ... (Padre 3, 45 años).

En el caso de los hombres entrevistados se identificó que las actividades realizadas en el ámbito doméstico, de acuerdo, a su respuestas ellos realizan actividades en igualdad de condiciones, sin embargo, haciendo una análisis se identificó que no realizan actividades manuales relacionadas , ni relacionadas con la crianza y lo cuidados al interior de la casa, generalmente las actividades están relacionadas con el control de recursos como la adquisición de insumos para el hogar y también aquellas que se requieren, erróneamente identificado como un esfuerzo físico. Este esfuerzo físico solo está relacionado con el desempeño inmediato y que es de tiempo breve como “cargar cosas” y no con la resistencia que es requerida para otras actividades que no fueron nombradas, como la limpieza del hogar, tendido de camas y lavado de ropa que incluye el lavado, secado, planchado, doblado y guardado. La diferencia pudiera enfocarse en aquello no nombrado, que es necesario para el sustento del hogar, como los preparativos para el cuidado, preparación de alimentos, ubicación, acomodo y distribución de objetos del hogar, estas actividades no nombradas son

realizadas de forma manual y de esfuerzo prolongado y no aparentan un esfuerzo físico inmediato, la inmediatez es también otra categoría que debería de ser contemplada en la división del trabajo sexual, de ahí que los hombres en los estadísticos de la dinámica del hogar solo participe con una tercera parte del tiempo en comparación con las mujeres (INEGI, 2017). Otra situación que se identificó fue también un rechazo por parte de sus parejas al realizar las actividades del hogar; y que afecta en la paternidad de estos hombres al realizar el trabajo doméstico, si bien, es solo un elemento de varios que configuran la masculinidad de este grupo, la masculinidad se constituye a partir del rechazo de lo femenino y la masculinidad como proceso relacional donde se aprende y se enseña el ejercicio de poder entre las y los sujetos, es probable que la realización y distribución de estas actividades se realice a través del ejercicio de poder y no a través de negociaciones equitativas.

6.2.4 CRIANZA Y CUIDADOS

El proceso de crianza no ha perdido vigencia, a pesar de la existencia y desarrollo de un sistema de cuidados de menores dirigido solo para mujeres que laboran en el Estado, que es considerado un derecho, para estas mujeres parejas de los entrevistados continúa siendo una responsabilidad, considerando que sus parejas en su mayoría no trabajan y viven en casa de sus familias de origen es probable que tenga asignadas otras actividades como el cuidado de adultos mayores u otras actividades que no les sean remuneradas.

...si, mi cuñada nos ayudó un mes estaba iniciando la pandemia cuando nació mi hija y ya después por lo mismo me quedé, pero si fue difícil que yo creo nos deberían enseñar a los padres, le tenía que cambiar las vendas a mi esposa porque tuvo un parto difícil... (Padre 1, 30 años).

... me acerque al CENDI del IPN pero por ser yo el padre no podemos ejercer la prestación del CENDI además que hay pocos lugares me quedaba lejos del centro, desde hacer tiempo mi esposa quería trabajar pero no teníamos con quien dejar a la niña, si la cuidaba mi mamá o mi hermana había discusiones y también si su familia la cuidaba ya veía algo malo... (Padre 6, 41 años).

... cuando llego de trabajar me tomo un tiempo para hablar con mi hija la más grande si algo no hizo o lo hace mal, porque está en la adolescencia es más difícil, hablamos nosotros tres y digo que eso está mal doy mi opinión si tratar de imponer. Todos tenemos reglas en nuestra familia, no las impongo... (Padre 2, 39 años).

...por mi trabajo en la ambulancia yo encargo de cuando alguien se enferma, es lo que sé hacer y para eso estudié, entonces creo que así ayudo a mi casa, ¡hasta cuidé a su familia ahora con el COVID!... (Padre 5, 42 años).

En el marco conceptual se mencionaron modelos de parentalidad, en donde se expresaba en la teoría que existe un involucramiento del padre y madre. Sin embargo, los padres entrevistados no mostraron involucramiento en el desarrollo emocional de sus hijos e hijas, la paternidad se enfocaba más hacia la imposición de reglas de la casa definiendo los valores y normas familiares de manera unilateral. Esas figuras paternas se volvían legisladoras del hogar, caracterizadas por el apego a las normas desarrollando relaciones de verticalidad con sus parejas y descendencia. Con relación a los cuidados se mostraron inseguridades, en algunos casos las actividades de crianza y cuidados se encontraban a disposición de la administración de su tiempo, como una actividad extraordinaria que se encontraba más allá de sus responsabilidades como padres, algunos mostraron incomodidad hacia ellos, y para su círculo familiar. La imagen de un padre dador de cuidados hizo que estos se sintieran juzgados, incompetentes y desamparados al no lograr la asistencia de las instancias como el CENDI. Ante estas inseguridades y desamparos reflejaron la necesidad de los padres por tomar decisiones y apegarse a cumplir con el rol de protector.

6.2.5 DERECHOS SEXUALES, EMBARAZO Y CUIDADOS DURANTE EL EMBARAZO

Durante la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo Mundial, llevada a cabo en El Cairo, se logró establecer los derechos reproductivos como una parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales, considerando el marco conceptual los derechos reproductivos no pueden definirse ni trasladarse de la misma manera para los hombres, sin embargo, los derechos son: decidir libre y responsablemente el número de hijos,

el espaciamiento de los nacimientos y el momento de tenerlos y a disponer de la información y los medios para ello y el derecho de alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva (ONU, 2014b). Sobre el primer embarazo y enfrentamiento hacia la paternidad.

...Pues yo la tomé pues con preocupación, mi pareja y yo estudiábamos los primeros cuatrimestres de la carrera, si quería ser padre, pero cuando ya fuera profesional y eso, y pues no me esperaba tampoco... casi lloré, porque ¡uy! me preguntaba qué iba hacer y eso... como que tenía miedo también de lo que iba a pasar cuando no tenía ni un trabajo (Padre 2, 39 años).

...Nosotros teníamos poco saliendo, un año, si hablábamos de tener familia pero queríamos esperar a salir bien de nuestra casas, la noticia me generó conmoción porque ella quería terminar la carrera y apenas éramos novios no teníamos dónde vivir y yo no había conocido a mi padre (Padre 1, 30 años).

...¡no, me lo esperaba! Pensaba que no sería padre fue un paso para madurar en el sentido de la responsabilidad, ¿si me entienden? Ya teníamos viviendo juntos, no teníamos hijos, todo era: “listo ahorita nos llega el sueldo”; “vamos a comprar esto”, “vamos a comprar aquello”, “vamos a salir a esto”, “vamos a salir a bailar”, “vamos a hacer”; se quedan muchos proyectos pendientes, pero me alegró mucho a mí y a mi familia (Padre 6, 41 años).

Una parte mayoritaria de los participantes (cinco) mencionaron que el primer embarazo no estaba programado, ya sea porque este inicio durante una etapa del noviazgo o por alguno de los dos estudiaba, la noticia inicialmente les generó conmoción y confusión. Al conocer la noticia, experimentaron sentimientos que fueron desde la preocupación, confusión y alegría. Algunos expresaron frustración por los proyectos suspendidos, temor hacia el nuevo rol como padres e, incluso, refirieron tristeza y nostalgia por los cambios que consideran que enfrentarán durante el embarazo y especialmente ante el nacimiento de su hijo, al rol de proveedores que no cumplían, la preocupaciones se centraban en cuestiones materiales y laborales, hubo preocupaciones sobre el proyecto laboral o de estudios de sus parejas por la

creencia del trabajo en la esfera pública como factor de progreso, no hubo preocupación y respecto hacia los derechos sexuales y reproductivos de sus parejas.

...el fin del embarazo, quien decide continuarlo, es la maternidad; las mujeres ahora o madres ya no están obligadas a cuidar a sus hijos, llevarlos a la escuela, y lo demás; también lo puede hacer los hombres; quizás algo distinto ... (Padre 2, 39 años).

Entrevistador (E): ¿En qué sentido es distinto?

...yo lo entiendo, interrumpe... si como mujer de trabajo, las mujeres no pueden trabajar cargando las cajas de papel que luego cargamos, no pueden cargar... bueno, trabajan en el fotocopiado con el papel que llevamos, o trabajan en la venta de artículos, los hombres trabajan en muchos trabajos que las mujeres no pueden seguir, son mejores en físico y fuerza..... (Padre 3, 45 años).

Responde...yo quiero acércame a mi hija cuidarla, ahorita por su edad no todos lo ven bien, sus tías me dirán que tengo otras intensiones o que ya le hice algo, ahora mi hija más grande o adolescente” manifiesta su preocupación y temor a que su relación de cuidados sea malinterpretada como un abuso sexual ... (Padre 1, 30 años).

Interrumpe ...como madre deben ser más seriecitas, tranquilas, pero ellas son muy inteligentes, que sepa lo que habla.” “Ella (refiriéndose a su esposa), las madres entiendan como sus parejas, que escuche.” “una madre apoya, así cuando me sienta triste y abierto voy con ella, que platique conmigo” “si hago eso con mi hijo se burla o me rechaza ... (Padre 5, 42 años).

6.2.6 PATERNIDAD RESPONSABLE

Exponen los entrevistados, ante la paternidad no planeada, se enfrentan a procesos complejos de toma de decisiones, en los que deben estimar diversos aspectos de su vida, situaciones en

donde los cuidados de parte de los hombres no se encontraban preparados, recurriendo a estereotipos de género en donde su educación y formación como hombres no participan en el proceso de cuidados hacia su otros.

...la acompañé a las citas médicas, a las vacunas, al médico, a las ecografías, a los exámenes que le tocaron (...) he estado casi en todo; me ayudó porque el médico me orientó, me sentí satisfecho, porque pues siento que desde ya estoy haciendo mi labor de papá, no solo de pareja con ella (Padre 4, 39 años).

Yo decía desde el principio: “Si llegara a pasar yo me haría responsable y me quedaba con ella” porque así me decía mi mamá y pues también lo veo por papá, porque él también cometió muchos errores, entonces como que no quiero cometer lo mismo (Padre 5, 42 años).

El acompañamiento de su pareja embarazada es interpretado por algunos participantes como el quehacer que implica “estar pendiente”, “protegerla”, “brindarle ayuda”, además de ofrecerle respaldo, apoyo y acompañamiento. Los discursos en torno a la paternidad se relacionan con las experiencias vividas como hijos influyen significativamente en sus construcciones en cuanto a ser padres. Las vivencias de buena parte los participantes están marcadas por padres ausentes o distantes. Aunque sólo dos participantes manifiestan abandono por su padre, en los discursos, el descontento frente a la relación distante que han mantenido con sus padres es reiterado.

Entre los testimonios encontramos que las preguntas respecto a la vida sexual muchas veces fueron evitadas, en general sus conocimientos sobre los derechos reproductivos hacían referencia al uso de métodos anticonceptivos de manera mecánica y biológica. Mencionado solo los métodos femeninos, identificaban con mayor frecuencia las pastillas anticonceptivas, DIU y salpingoclasia etc.; la negociación del uso del condón en las relaciones sexuales es también un evento muy poco presente en las historias narradas y la vasectomía no era contemplada como control de natalidad. Los participantes mencionaban el hecho de que aún antes de convertirse en padres biológicos y ya con sus parejas estables no ejercían sus derechos sexuales y reproductivos, y entre sus argumentos se encuentran que el condón está

relacionado con las relaciones esporádicas y primerizas cuando se pasa a ser una pareja estable deja de usarlo, como lo muestra el siguiente testimonio:

...principalmente por recomendación del doctor, ella toma hormonas que también son anticonceptivas y a pesar de tener retrasos en su periodo, pienso que no siempre tienes condones, además que su uso genera desconfianza, para que tener condones cuando ya tienes un matrimonio... (Padre 4, 39 años).

Este apartado muestra la desigualdad entre los géneros y en consecuencia, el escaso poder de las mujeres en la relación de pareja y el ejercicio de su sexualidad. La vulnerabilidad social de las mujeres se refuerza cuando sus parejas no acceden al conocimiento de sus derechos y menos aún a su ejercicio. En el ámbito del ejercicio de la sexualidad con una pareja se manifiesta en la aceptación o, incluso, la probable condición de tener relaciones sexuales no consensuadas, la mayor parte de las veces sin protección.

6.2.7 LICENCIA DE PATERNIDAD Y TALLER DE “PATERNIDAD-ES”.

De acuerdo con la GPS 2021-2023 la licencia de paternidad es una prestación que otorga el IPN a su personal docente y PAAE de 15 días con goce de sueldo. El taller de paternidades es un requisito para poder ejercer la licencia, el objetivo del taller es promover el ejercicio de una paternidad corresponsable, participativa, afectiva e igualitaria.

... el taller está bien, si te ayuda a darte cuenta de muchas cosas y el compañero si sabe, lo que no está bien son los requisitos, mi esposa y yo no éramos casados y ella tenía IMSS, mi jefe no quería darme la licencia sino tenía el acta de matrimonio ya con la constancia y las condiciones me dio mis días... (Padre 1, 30 años).

...Del taller no me quejo, pero si siento que son muy estrictos e inflexibles porque son muchos requisitos y a veces el tiempo no lo controlas tu... o tu jefe no te deja ir a tomar el curso, yo solo tome 10 días de licencia porque tenía que ir a darle mantenimiento a los servidores... (Padre 4, 39 años).

...sí, a veces tus autoridades no te dejan tomar el taller o salir del centro ...¿para qué vas? te dicen... también me llamaron por un contrato que se tenía que revisar, no quería porque mi esposa también tenía complicaciones... (Padre 2, 39 años).

...se tiene como derecho, pero dependes de tu autoridad, el servicio médico no descansa ni los domingos, cumplo con todo los requisitos y es mi derecho. Pero te lo hacen ver como un favor y luego te cobran, también cubrí un evento el sábado... (Padre 5, 39 años).

...si, el taller me ayudó y me gustaron las actividades, aprendí a saber cómo acercarme y enfrentar mis miedos, nadie nos enseña a ser padres y como te educaron a ti piensas que es lo correcto, si también tuve que contestar algunas llamadas, pero conmigo si fueron comprensivos, solo no pude estar en el día del nacimiento porque fue antes de la fecha programada... (Padre 6, 41 años).

Considerando los testimonios, se encuentran las dificultades que enfrentaron los participantes para poder conciliar la vida laboral con sus vidas familiares fueron: interrupciones de sus licencias debido a necesidades de su áreas de trabajo; negociaciones en privado con sus autoridades; cumplir con los requisitos administrativos y los relacionados con la asistencia y aprobación del curso. Si bien estos padres cumplieron únicamente con los requisitos para obtener la licencia de paternidad, en su mayoría se mostraron poco comprometidos con la crianza y los cuidados de sus menores y sus parejas, lo que refleja una mayor importancia por el cumplimiento de los requisitos de su área de trabajo en comparación de cumplir con las actividades del hogar y su participación con la crianza.

Respecto a los contenidos aprendidos en el taller de “*Paternidad-Es*”, en primer lugar, los participantes consideraron en la actividad formativa es un proceso altamente reflexiva, más allá de lo académico, que tocó puntos muy personales de sus historias de vida como la relación de con su padres, qué es ser padre y formas de cuidado. De acuerdo con sus reflexiones les permitió realizarse cuestionamientos, por primera vez, en cuanto a algunas actitudes e ideas sobre las relaciones entre hombres y mujeres mencionando frases como: “*apertura de mente*”, “*otros puntos de vista*” y “*necesidad de un cambio de mentalidad*”.

La incorporación de las teorías de género motivó hacia la revisión de algunas posturas individuales, indicando que fue una experiencia sensibilizadora. Esta experiencia se podría vincular con la necesidad de adquirir confianza y seguridad en el proceso de crianza, de tener relaciones más estables con su pareja y ejercer una paternidad distinta a la que ellos vivieron. Algunas reflexiones individuales apuntan al mantenimiento de una *“actitud crítica”*, que en el proceso de crianza se podría:

“como padre, me di cuenta de que hay otra formas de educar, no solo como fui educado yo y que el alcohol afecta también a las familias (Padre 2, 39 años).

“demostrar actitudes masculinas o femeninas sin perder tu papel de hombre y padre” (Padre 5, 42 años).

Este tipo de actividades formativas podrían superar los límites de género, al realizar actividades del ámbito doméstico sin descuidar su vida laboral y así considerar ser más coherentes entre el discurso de paternidad responsable y la práctica en la vida cotidiana. Un participante (*Padre 1, 30 años*) lo resume de la siguiente manera: *“asumirse como hombre-padre es comprometerse con la crianza”*.

6.2.8. CONTRIBUCIONES DEL TALLER A LA PATERNIDAD Y SUGERENCIAS

En este apartado de la entrevista se rescata la opinión del grupo que tomó la licencia, es importante porque muestra la percepción de ellos.

“en años anteriores participaba en la red de género de mi escuela, aprendí mucho de las conferencias y de las pláticas que les dan a los estudiante, muchos de los temas ya lo sabía, pienso que es un taller más de perspectiva de género que de paternidad. Mis recomendaciones serían sobre el tema de paternidad que es muy breve es de tan solo dos horas, y que la licencia tenga mayor duración quince días es muy poco (Padre 2, 39 años).

haber vivido entre mujeres, ya sabía muchas cosas que nos dijeron, pero el taller me hizo ver que requieres tiempo para estar en tu casa y que no todo

es trabajar afuera, me gustaron los video y las actividades de reflexión, quizás yo cambiaria que fuera en línea, muchos padres venían de unidades muy apartadas y fuera de sus horarios de trabajo, también añadiría temas de primeros auxilios o vendajes porque mi esposa requirió el cambio de vendas de los primeros días (Padre 1, 30 años).

...en mi caso el taller era un requisito para tomar la licencia, con tres hijos ya sabía lo que nos enseñaron, yo no venía de lejos, pero por mi trabajo me costó mucho salir, casi tengo que pedir días económicos. Cambiaría que no fuera presencial o obligatorio, había otros padres que ya era la segunda vez que lo tomaban ¡por favor! (Padre 3, 45 años).

...el taller le dedica muy poco tiempo al tema de paternidad, pienso que aprendí más con los cursos de maternidad, aunque los tema de género y violencia se vuelven muy repetitivos esto me ayudó a ver la dependencia de mi padre como un problema relacionado con ser hombre. Metería temas sobre disciplina o reglas en casa en mi grupo quedaron muchas preguntas pendientes (Padre 5, 42 años).

...había tomado otros cursos sobre género en mi unidad y creo que aporta a darnos un impulso para quitarte de miedos o pretextos sobre algunos roles que crees que siempre han sido así y te da miedo equivocarte. No me gustó que la maestra se enfrente con otro compañeros esas discusiones no ayudan para el taller, tampoco la zona en mi grupo había 6 hombres de una sola escuela, todos eran de escuelas cercanas solo yo era de XXXX que está en el sur, lo cambiaria porque fuera a distancia o por la red de género de mi escuela (Padre 4, 39 años).

...yo no conocía mucho del tema y tomé el curso por la licencia se me hizo interesante algunos temas, pero insisten mucho en la violencia por los hombres y no hablan de la violencia de las mujeres que no dejan ver a los hijos o que si hay mujeres que violentan, creo que eso deberían de hablar porque no todos violamos o golpeamos a las mujeres. La instructora no

tiene la habilidad a veces no acepta la crítica. Yo si lo digo, cambiaria a la instructora y podría a un hombre que ya sea padre y cambia el curso a cualquier momento no solo para tomar la licencia (Padre 6, 41 años).

En este apartado los entrevistados se identificaron resistencia por parte de los hombres hacia los temas de género y la violencia, por un lado expresaron sus demandas relacionadas con la gestión del taller ya sea el lugar, la modalidad y en horario las cuales dificultan el ejercicio de la licencia por paternidad y por lo tanto intervenir en un paternidad tradicional, las dificultades pueden ser negociar y conciliación con el personal de mando para tomar el taller en días y horarios que se encuentran en su jornada laboral. Que el taller sea en las instalaciones únicamente al norte de la ciudad en un horario matutino deja sin posibilidad a las personas de otras unidad alejadas de la zona y fuera de su horario y que probablemente tenga que trasladarse a su unidad a cumplir su jornada.

Es evidente identificar en los testimonios resistencias hacia los contenidos y la instructora en donde se muestran actitudes de menosprecio y machistas lo que es contrario a un proceso de sensibilización de la actividad formativa con perspectiva de género. Dichas actitudes muestran costumbres arraigadas en el proceso de crianza y cuidados de parte de los hombres a no participar en la esfera privada y que se enmascara en pretextos para realizar cambios hacia una paternidad responsable.

6.3 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DEL TALLER

El propósito de este trabajo es conocer los significados, vivencias y transformaciones en la paternidad del personal de apoyo y asistencia a la educación del Instituto Politécnico Nacional que ejercieron la licencia de paternidad, para determinar si abonan o no a una paternidad responsable y por lo tanto a una sociedad igualitaria.

Considerando la planeación del Taller de Paternidad-Es encontramos que solo se destinan 2.5 horas a tema de paternidad y es a través del tema “Paternidad tradicional”, en los testimonios se identificaron actitudes y estereotipos de género tradicionales. Los hombres que participaron en el taller priorizaban sus actividades laborales para la organización y el taller sólo como un medio para la toma de la licencia.

Los temas son enfocados principalmente a la construcción del género, para algunos trabajadores que ya han participado en otras actividades de la UPGPG lo consideran repetitivo, sin embargo, los testimonios muestran que los padres continúan apegándose a estereotipos y roles tradicionales que son referencia del sistema sexo-género el cual asigna y jerarquiza y valora tareas acorde al sistema patriarcal. La categoría trabajo doméstico no remunerado son actividades en donde no participan.

Se identificó respecto al ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos a pesar de sus características sociodemográficas los padres que incluían estudios de nivel superior, estabilidad laboral en una institución que ha realizado capacitaciones y sensibilizaciones en materia de género; con antecedentes de su primer embarazo no planificado los testimonios mostraron que tiene una visión biologicista y mecanizada de la reproducción, desconociendo aspectos importantes de la salud sexual y reproductiva responsabilizando solo a las mujeres el uso de los métodos anticonceptivos. Considerando que la responsabilidad del ejercicio de los derechos sexuales de los hombres parte de un proceso educativo integral (de Keijzer, 2001) y que este sería uno de los principales puntos para ejercer una paternidad responsable que incluya la capacidad de reflexionar y tomar decisiones respecto a su sexualidad y la forma en que se relaciona con sus parejas.

Revisando la dosificación de los temas obtenida de la solicitud de transparencia 330021822001791/2022, la planeación se enfoca en objetivo que es “desarrollar competencias necesarias para sensibilizar a los trabajadores al desarrollo de una paternidad corresponsable, participativa, afectiva e igualitaria”, considerando los testimonios de los entrevistados los padres mencionan que el taller les ayudó a cuestionar patrones con los cuales fueron educados por su padre, a reflexionar sobre la participación de los hombres con respecto a la crianza y en algunos casos se confirmó la participación de cuidados hacia sus parejas. Se encontraron testimonios de padres que reconocieron sus miedos e inseguridades en relación con la crianza de sus menores.

Sobre el perfil del personal que imparte el taller, a razón de la solicitud de transparencia 330021822001791/2022 deja muy abierto el perfil, reduciéndolo solamente a “persona con licenciatura y estudios en perspectiva de género”. A la sugerencia de que debe ser impartido por un hombre, es recurrir a un criterio sobre las características fenotípicas sexuales de la instructora o instructor y sería recurrir a prejuicios basados en el sexo; aunque solo un entrevistado hizo referencia a cambiar al instructor lo demás no mencionaron algún desacuerdo relacionado con su actitud, formación o conocimiento lo que evidencia que todo proceso de cambio se encontrará con resistencias.

Se podría concluir que el taller y la licencia pueden ser un inicio para una política de cuidados, pero no debe ser la única dirigida a hombres, se deben aumentar las estrategias de sensibilización y formación para realizar cambios en los esquemas tradicionales de la paternidad, por lo tanto el taller contribuye como proceso de sensibilización hacia una paternidad responsable, ya que las significaciones y las vivencia se encuentran muy arraigadas a una cultura patriarcal, estereotipos y roles en donde impera una masculinidad dominante.

6.4 CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL

En este apartado, revisando los documentos normativos como el reglamento orgánico del IPN, en este menciona las dependencias politécnicas de apoyo que son: de soporte, dirección de coordinación y coordinaciones. En dependencias politécnicas de soporte se encuentran la Secretaría General y la UPGPG que a diferencia de las otras dependencias de esta misma categoría la UPGPG y la Defensoría de Derechos Politécnicos (DPP) no tienen relación directa con la estructura, sino que dependen de otras áreas y se vuelven de menor jerarquía, las áreas de las que dependen en un segundo nivel son: la Secretaría General y la Dirección General respectivamente.

Este diseño organizacional las separa de las funciones sustantivas, a pesar de ser importantes para el cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional, en concreto con los proyectos relacionados con la cultura institucional de respeto, equidad, paz y derechos humano, así como

del proyecto transversal de erradicación de la violencia y transversalización de la perspectiva de género en el IPN.

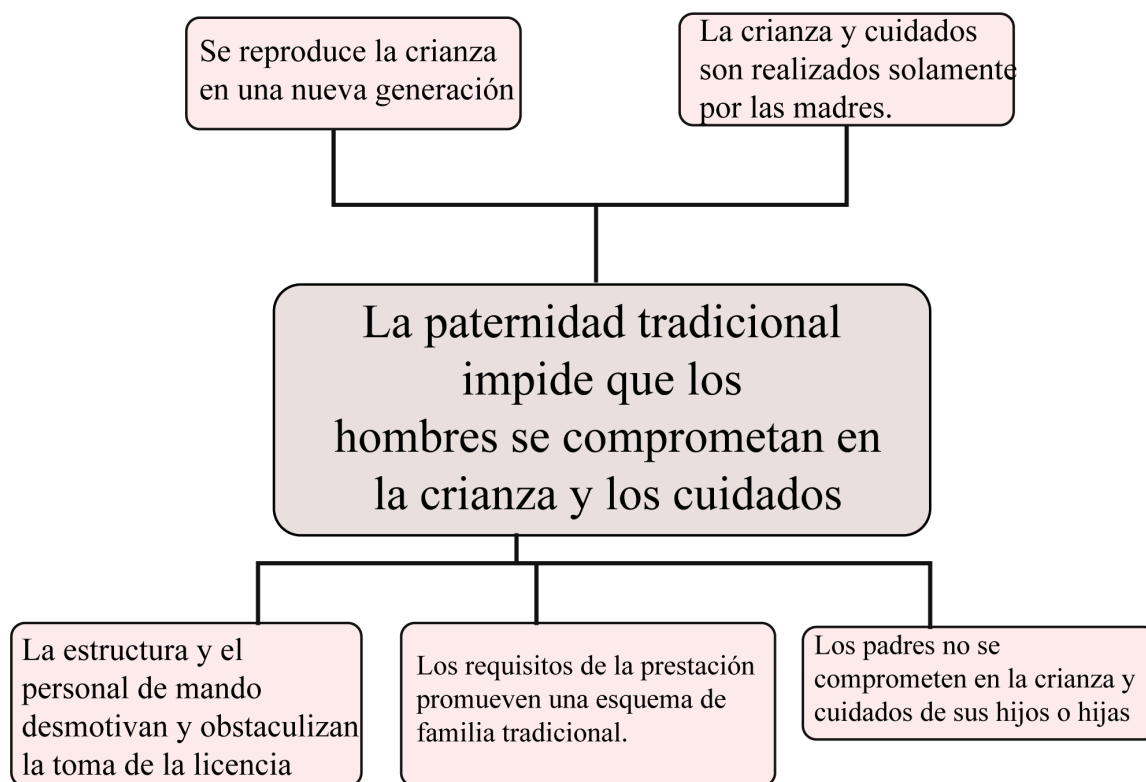
Siguiendo con el manual de organización de la UPGPG (IPN, 2021), en donde se encuentran las funciones de las áreas podemos identificar que se carece de un área exclusiva para la atención de la violencia (Figura 2), lo cual es contrario a su decreto de creación que menciona como función sustantiva erradicar cualquier manifestación de violencia y esta función. Ante la falta de un área o departamento específico, la atención de la comunidad estudiantil respecto a la denuncia de probables casos de violencia es asignada al área de capacitación y formación que aparte de tener las funciones relacionadas con la promoción de acciones orientadas a la formación tiene la responsabilidad de recibir, analizar y atender las solicitudes de las denuncias presentadas por la comunidad por violencia de género e integración de expedientes.

Para concluir se encontraron tres problemáticas principales: la primera la UPGPG tiene menor jerarquía en la estructura organizacional en comparación con otras dependencias de apoyo, esto podría dificultar la toma de decisiones para la transversalidad y la institucionalización del género; segundo, para el cumplimiento proyectos institucionales que se encuentran relacionados con la institucionalización de la perspectiva de género al encontrarse en niveles de jerarquía inferior y al interior de la Secretaría General podría enfrentar dificultades para intervenir en otras Secretarías como pudiera ser el área académica o de administración; tercero saturación de funciones, el manual de organización no contempla un área relacionada con las funciones sustantivas, además de ser consideradas en el decreto de creación, que es la atención a la violencia, ante la falta de un área asignada al área de capacitación y formación se encarga de llevar los procesos de atención a la violencia en conjunto con los procesos de capacitación y sensibilización como el *Taller de Paternidad-Es* y otros procesos formativos y quizás sea una de las razones por la cual la demanda del taller no sea cubierta, con excepción del 2022, y que por esto prevalezca una paternidad tradicional.

VII. PROPUESTAS

Considerando el trabajo y utilizado estrategias del marco lógico, esta es una herramienta para facilitar el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de proyectos (Ortegón, Pacheco and Prieto, 2005). Una vez que tanto el problema central, como las causas y los efectos están identificados, se construye el árbol de problemas. El árbol de problemas da una imagen completa de la situación negativa existente. Para este caso el problema identificado es que la paternidad tradicional.

Figura 3: Árbol de problemas



Fuente: Elaboración propia

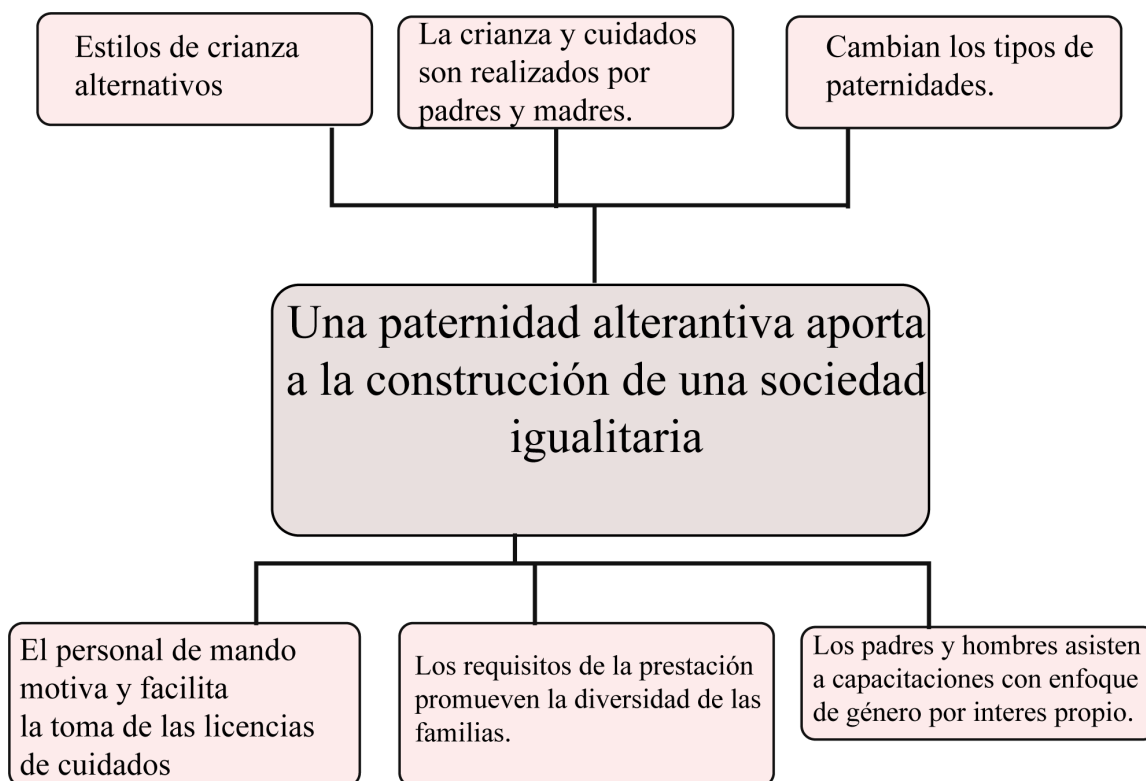
En este sentido la problemática tiene tres causas:

1. El personal de mando medio y alto desmotiva u obstaculiza la toma de las licencias por cuidados.
2. La guía de prestaciones se ha mencionado que las políticas de igualdad podrían configurar un modelo de familia. En este caso los requisitos promueven un esquema

tradicional de familia en el punto “acta de matrimonio o constancia de dependencia económica de la madre expedida”.

3. El taller de paternidades y considerando los testimonios, el taller de paternidades debe ser reformulado y reconsiderar la modalidad (presencial, distancia o mixto) así como el horario.

Figura 4: *Árbol de soluciones.*



Fuente: Elaboración propia

Las propuestas que a continuación se describirán se enfocan en atender las principales problemáticas que serán modificación de la redacción del párrafo de la GPS y una capacitación al personal de mando en el tema de conciliación entre la vida laboral y vida familiar.

7.1 PROPUESTA DE MODIFICACIONES DEL CURSO TALLER PARA HOMBRE Y PADRES COMPROMETIDOS CON EL CUIDADO Y LA CRIANZA DEL IPN.

El taller para hombres y padres comprometidos con el cuidado y la crianza del IPN es una propuesta ante la principal demanda del taller de paternidad. La cual, tiene una alta demanda,

pero tan solo es la única acción formativa con la finalidad de reflexionar en torno a la paternidad, se considera modificar el taller en su programación proponiendo modificar algunos contenidos.

Título: Hombre y padres comprometidos con el cuidado y la crianza.

- Objetivo general: Desarrollar competencias necesarias para sensibilizar a los trabajadores al desarrollo de una paternidad corresponsable, participativa, afectiva e igualitaria, con el fin de formar un espacio de reflexión acerca de las nuevas paternidades donde se promueve el vínculo emocional, el acompañamiento, el cuidado de hijos e hijas y la corresponsabilidad con la pareja.

Objetivos específicos:

- Identificar los conceptos básicos sobre la construcción social del género.
- Facilitar el desarrollo de habilidades de cuidado y de crianza en los participantes.
- Reflexionar en torno a los cambios que significa en la vida de cada uno la llegada de un menor y cómo logrará adaptar su vida a ellos.
- Promover en los hombres una participación en la sexualidad basada en el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos.

Modalidad: mixta. 12 horas presenciales y 8 horas de trabajo en plataforma.

Número de sesiones: 4 sesiones presenciales de 3 horas cada una y dos actividades en plataforma equivalentes a 8 horas.

Evaluación: El taller deberá tener una asistencia presencial mínima del 80% y 50 puntos por la entrega de las dos actividades.

Temas:

Sesión 1: La construcción social del género.

1. Género y la construcción sexual
2. División sexual del trabajo

Sesión 2: El día convertiré en Padre: compartir responsabilidades en la crianza.

1. Responsabilidades familiares y sociales
2. Crianza y cuidado
3. Trabajo doméstico y relaciones de género

Sesión 3: Sexualidad masculina

1. Derechos sexuales y reproductivos

2. Violencia sexual

Sesión 4: Los hombres, la paternidad y el cuidado

1. Beneficios de la paternidad involucrada durante el periodo prenatal y para la salud materna.
2. La paternidad como prevención de la violencia.
3. Paternidad y el desarrollo emocional del menor.

Perfil de las personas a cargo de la actividad formativa: Profesionales de las ciencias sociales, administrativas o jurídicas con estudios o especialidades en género o políticas públicas con perspectiva de género.

Presupuesto:

Rubro	Descripción	Unidad	Costo unitario	Costo total
Instructor	Persona que impartirá el curso	1	16,000.00	16,000.00
Papelería	papelógrafos y plumones	20	200.00	4,000.00
Impresiones	Material de lectura	100	2.00	200.00
Equipo de cómputo	Computadora y proyector	1	20,000.00	20,000.00
Total				40,200.00

No. de sesión	Temas y subtemas	Objetivo	Lectura	Material	Actividad	Descripción	Tiempo (minutos)	Entregable
1	Sesión 1: La construcción social del género La conciliación laboral 1. Género y la construcción sexual 2. División sexual del trabajo	Identificar los conceptos básicos relacionados a la construcción social del género	Lamas, M. (2016) 'Género', en Moreno, H. and Alcántara, E. (eds) Conceptos clave en los estudios de género. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género, pp. 155–170.	Equipo de computo	Exposición	Explicación de los conceptos claves que son: Género, Sexo y Sistema Sexo-Género	60'	No aplica

<u>No. de sesión</u>	<u>Temas y subtemas</u>	<u>Objetivo</u>	<u>Lectura</u>	<u>Material</u>	<u>Actividad</u>	<u>Descripción</u>	<u>Tiempo (minutos)</u>	<u>Entregables</u>
2	El día convertiré en Padre: compartir responsabilidades en la crianza. 1.Responsabilidades familiares y sociales 2.Crianza y cuidado 3.Trabajo doméstico y relaciones de género	•Reflexionar en torno a los cambios que significa en la vida de cada uno la llegada de un menor y cómo logrará adaptar su vida a ellos.	Larrambeberé, E. (2013) 'Modelos Emergentes De Paternidad: Análisis De Las Políticas Públicas Y Nuevas Paternidades.', Campaña del Lazo BLanco, pp. 1–24. Available at: http://www.redmasculinidades.com/sites/default/files/archivos/biblioteca/00241.pdf	Equipo de computo	Exposición	Actividad: Reflexionar en torno a su vivencia como hijos. Redactar una experiencia de paternidad	60'	Reflexión

<u>No. de sesión</u>	<u>Temas y subtemas</u>	<u>Objetivo</u>	<u>Lectura</u>	<u>Material</u>	<u>Actividad</u>	<u>Descripción</u>	<u>Tiempo (minutos)</u>	<u>Entregables</u>
3	Sexualidad masculina 1. Derechos sexuales y reproductivos Violencia sexual	• Promover en los hombres una participación en la sexualidad basada en el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos	de Keijzer, B. (2001) 'Los hombres ante la salud sexual-reproductiva: una relación contradictoria', <i>Salud y Género</i> , pp. 1–17.	Equipo de computo	Exposición	Actividad: relatos de Historias sobre uso del preservativo masculino.	60'	Reflexión
4	Los hombres, la paternidad y el cuidado Beneficios de la paternidad involucrada durante el periodo prenatal y para la	Facilitar el desarrollo de habilidades de cuidado y de crianza en los participantes	Cervantes Islas, F. (2004) 'Soy mi familia, mi historia, mis esfuerzos.', <i>Desacatos</i> , (16), pp. 209–216.	Equipo de computo	Exposición	Actividad: Video análisis de "The mask you live in"	180'	No aplica

	salud materna. La paternidad como prevención de la violencia. Paternidad y el desarrollo emocional del menor.							
--	---	--	--	--	--	--	--	--

7.2 PROPUESTA DE CURSO PARA MANDOS MEDIOS Y ALTOS.

El curso para mandos medios al ser una primera experiencia tendrá un enfoque primordialmente en el desarrollo de contenidos conceptuales y actitudinales respecto al tema de conciliación de la vida laboral y familiar.

Título: Mecanismos de conciliación entre la vida laboral y familiar del IPN.

- Objetivo general: Promover en el personal de mando medio y alto del IPN en políticas de cuidado para conciliar las exigencias y necesidades de la vida laboral y familiar para construir una sociedad más igualitaria y abonar a paternidades más democráticas.

Objetivos específicos:

- Identificar los conceptos básicos relacionados con la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- Describir los principales beneficios de una conciliación exitosa entre la vida laboral y familiar.
- Conocer cuál es la normatividad aplicable para una conciliación exitosa entre la vida laboral y familiar.
- Conocer cuáles son los mecanismos institucionales para una conciliación exitosa entre la vida laboral y familiar.

Modalidad: mixta. 12 horas presenciales y 8 horas de trabajo en plataforma.

Número de sesiones: 4 sesiones presenciales de 3 horas cada una y dos actividades en plataforma equivalentes a 8 horas.

Evaluación: El taller deberá tener un asistencia presencial mínima del 80% y 50 puntos por la realización de las dos actividades.

Temas:

Sesión 1: La construcción social del género La conciliación laboral

3. Género y la construcción sexual
4. División sexual del trabajo

Sesión 2: Conceptos básicos de conciliación de la vida laboral y familiar.

1. División sexual del trabajo
2. Responsabilidades familiares y sociales

3. Trabajo extradoméstico y relaciones de género

Sesión 3: Legislación mexicana en material de conciliación de la vida laboral y familiar

1. Ley Federal de Trabajo.
2. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado b) del Artículo 123 Constitucional.

Sesión 4: Normatividad institucional en material de conciliación de la vida laboral y familiar

1. Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional.
2. Reglamento orgánico del Instituto Politécnico Nacional.
3. Reglamentos de las condiciones generales de trabajo del personal docente y no docente del Instituto Politécnico Nacional.
4. Licencias de cuidados.

Perfil de las personas a cargo de la actividad formativa: Profesional de las ciencias sociales, administrativas o jurídicas con estudios o especialidades en género o políticas públicas con perspectiva de género.

Presupuesto:

Rubro	Descripción	Unidad	Costo unitario	Costo total
Instructor	Persona que impartirá el curso	1	16,000.00	16,000.00
Papelería	papelógrafos y plumones	20	200.00	4,000.00
Impresiones	Material de lectura	100	2.00	200.00
Equipo de cómputo	Computadora y proyector	1	20,000.00	20,000.00
Total				40,200.00

No. de sesión	Temas y subtemas	Objetivo	Lectura	Material	Actividad	Descripción	Tiempo (minutos)	Entregable
1	<p>Sesión 1: La construcción social del género La conciliación laboral 1. Género y la construcción sexual 2. Diversión sexual del trabajo</p>	Identificar los conceptos básicos relacionados a la construcción social del género	Lamas, M. (2016) 'Género', en Moreno, H. and Alcántara, E. (eds) Conceptos clave en los estudios de género. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género, pp. 155–170.	Equipo de computo	Exposición	Explicación de los conceptos claves que son: Género, Sexo y Sistema Sexo-Género	60'	No aplica

<u>No. de sesión</u>	<u>Temas y subtemas</u>	<u>Objetivo</u>	<u>Lectura</u>	<u>Material</u>	<u>Actividad</u>	<u>Descripción</u>	<u>Tiempo (minutos)</u>	<u>Entregables</u>
2	Conceptos básicos de conciliación de la vida laboral y familiar	Identificar los conceptos básicos relacionados con la conciliación entre la vida laboral y familiar.	Gutiérrez, M. (2007) Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Available at: http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101012011909/gutierrez.pdf .	Equipo de computo	Exposición	Exposición de los conceptos. Revisión de las estadísticas de la Encuesta Nacional de Hogares	120'	No aplica
3	Legislación mexicana en material de conciliación de la vida laboral y familiar	Conocer cual es la normatividad aplicable para una conciliación exitosa entre la vida laboral y familiar	Ley Federal de Trabajo. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado b) del Artículo 123 Constitucional.	Equipo de computo	Exposición	Identificación de la normatividad aplicable. Cuadro normativo	120'	No aplica

<u>No. de sesión</u>	<u>Temas y subtemas</u>	<u>Objetivo</u>	<u>Lectura</u>	<u>Material</u>	<u>Actividad</u>	<u>Descripción</u>	<u>Tiempo (minutos)</u>	<u>Entregables</u>
4	Normatividad institucional en material de conciliación de la vida laboral y familiar	Conocer cuáles son los mecanismos institucionales para una conciliación exitosa entre la vida laboral y familiar	Instituto Politécnico Nacional (1988) <i>Reglamento de las condiciones generales de trabajo del personal no docente del Instituto Politécnico Nacional.</i> IPN (2020) <i>Reglamento orgánico.</i> México. IPN-SNTE (2021) <i>Guía de prestaciones económicas y sociales 2021-2023 del personal de apoyo y asistencia a la educación.</i> México: Instituto Politécnico Nacional.	Equipo de computo	Exposición	Explicación de la normatividad institucional en materia de perspectiva de género y cuidados.	60'	No aplica

VIII. COMENTARIOS FINALES Y HALLAZGO

El propósito de este trabajo se enfocó conocer las significaciones, vivencias y transformaciones de la paternidad del personal de apoyo y asistencia a la educación del IPN que ejercieron la licencia de paternidad. Los testimonios de estos seis padres mostraron la influencia de las estructuras sociales y culturales en torno a la paternidad como son la reproducción de estereotipos y roles de género tradicionales que se encuentran fuertemente arraigados en una cultura patriarcal.

La división sexual del trabajo continúa segregando las actividades en los hogares de los entrevistados, las tareas realizadas por los hombres se caracterizan por el uso de la fuerza y el conocimientos mecánicos a diferencia de sus parejas quienes realizan actividades son poco flexibles y continuas y muchas de ellas son necesarias, de soporte y restauración para que los puedan continuar trabajado en la esfera privada. La categoría trabajo doméstico de las mujeres continúa siendo invisibilizado.

La participación de los padres en el taller de reflexión sobre su paternidad debe contemplarse como un proceso inicial de un proceso de cambio sociocultural al interior de una institución, siendo este uno de los primeros pasos para la transversalización de la perspectiva de género. Sobre los avances que tiene la institución en transversalidad debemos reconocer el esfuerzo realizado en años posteriores dejan un legado como son: área de gestión con perspectiva de género, presupuesto etiquetado asignado para un área, actividades focalizadas para la atención de la violencia, redes en unidades académicas y administrativas. Las áreas que deben de reforzarse principalmente esas acciones se han dirigido hacia el personal docente y administrativo dejando de lado al personal directivo el cual está en constante cambio y por su rol tomador de decisiones puede obstaculizar el ejercicio igualitario de los derechos como en este caso la crianza y los cuidados.

Para resumir En torno a la UPGPG tiene como fortalezas que la han permitido innovar como fue en su momento la licencia de paternidad, ha podido cumplir con más de diez años un programa de atención a los hombres tratando de sumarlos a los cuidados y la crianza, sin

embargo, la cultura impera en la vida cotidiana y el programa de paternidades al igual que los programas académicos debe de actualizarse a nuevas demandas y solicitudes de los beneficiarios, otra característica positiva es mantener áreas específicas con la transversalidad de la perspectiva de género y la atención a la violencia.

IX. FUENTES CONSULTADAS

- Aguayo, F. et al. (2011) *Masculinidades y políticas públicas involucrando a los hombres en la equidad de género*.
- Aguayo, F., Correa, P. and Cristi, P. (2011) *Resultados de la Encuesta Internacional de Masculinidades y Equidad de Género > Caso chileno*. Santiago.
- Alcaniz, M. (2004) 'Conciliación entre las esferas pública y privada: hacia un nuevo modelo en el sistema de géneros.' *Repositorio do Iscte – Instituto Universitário de Lisboa*, (44), pp. 47–70.
- Amoros Miranda, M.I. et al. (2003) '¿Conciliación? No, gracias. Hacia una nueva organización social del cuidado.', in *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*. Barcelona: Icaria editorial S. A.
- Anzorena, C. (2008) 'Estado y división sexual de trabajo: Las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral', *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 13(41), pp. 47–68.
- Arriagada, I. (2006) *Cambios de las políticas sociales: políticas de género y familia, Series de la CEPAL*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Astelarra, J. (2004) *Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina, Asuntos de Género-Serie Mujer y desarrollo*. Available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/45620030.pdf>.
- Barberá, E. and Martínez Benlloch, I. (2004) *Psicología y Género*. 1st edn. Madrid: Pearson Educación.
- Bautista, N.P. (2011) *Proceso de la investigación cualitativa. Epistemología, metodología y aplicaciones*. México: Manual Moderno.
- Bourque, S.C. et al. (1996) *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. 1st edn. Edited by M. Lamas. Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género.
- Brume González, M.J. (2019) *Estructura organizacional, Institución Universitaria Itsa*. Available at: x.
- Burin, M. and Meler, I. (2000) *Varones Género y subjetividad masculina*. Argentina: Paidós.
- Castro García, C. (2017) *Políticas para la Igualdad. Permisos por nacimiento y transformación de roles*. Madrid: Catarata.
- CEPAL (2002) *Paternidad responsable en el Istmo Centroamericano*. Mexico.
- Cervantes Islas, F. (2004) 'Soy mi familia, mi historia, mis esfuerzos.', *Desacatos*, (16), pp. 209–216.
- Chiavetano, I. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- CONAPO (2016) *Situación de la Salud Sexual y Reproductiva*. México: CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN.
- Connell, R.W. (1995) *Masculinidades*. 1st edn. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género.

- Correa, F., García, L. and Saldívar, A. (2013) 'Estereotipo de paternidad e identidad de género en adolescentes', *Revista Iberoamericana de Psicología*, 6(1), pp. 41–50.
- Cuervo Martínez, Á. (2010) 'Pautas de crianza y desarrollo socioafectivo en la infancia', *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 6(1), pp. 111–121.
- Díaz, A.M. and Gómez Alcaraz, F.H. (1998) *Los derechos sexuales y reproductivos de los varones. Una reflexión acerca de la masculinidad y los derechos*. Santafé de Bogotá: Profamilia.
- Díaz Cruz, R. et al. (2021) *Los archivos del cuerpo. ¿Cómo estudiar el cuerpo?* Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones y Estudios de Género. Available at: <https://doi.org/10.22201/cieg.9786073050333e.2021>.
- Fausto-Sterling, A. (1993) 'The five sex. Revisted', *The Sciences*, pp. 18–23.
- Figueroa, J.G. (2001) 'Varones, reproducción y derechos. ¿Podemos combinar estos términos?', *Desacatos. Revista de Ciencias Sociales*, 2, (6), pp. 149–164.
- Firestone, S. (1973) *La dialéctica del sexo*. Estados Unidos: Kairós.
- Francés García, F.J. et al. (2015) *La investigación participativa: métodos y técnicas*. Ecuador.
- Galeana, P. and Vargas, P. (2015) *Géneros asimétricos. Representaciones y percepciones del imaginario colectivo*. México: UNAM.
- Guevara Ruiseñor, E.S. (2014) 'Los derechos reproductivos y los hombres. El debate pendiente', *Desacatos. Revista de Ciencias Sociales*, (11), pp. 105–119. Available at: <https://doi.org/10.29340/11.1139>.
- Gutiérrez, M. (2007) *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades*. Available at: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101012011909/gutierrez.pdf>.
- Herrera Rivera, O., Bedoya Cardona, L.Maryory. and Alviar Ruiz, M.María. (2019) 'Crianza contemporánea: formas de acompañamiento, significados y comprensiones desde las realidades familiares', *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 57, pp. 40–59. Available at: <https://doi.org/10.35575/rvucn.n57a4>.
- INEGI (2017) *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016 Principales Resultados*. México.
- INEGI (2020) *Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2019 Presentación de resultados Segunda edición*. Mexico.
- Infante Blanco, Alejandra. and Martínez Licon, J.Francisco. (2016) 'Concepciones sobre la crianza el pensamiento de madres y padres de familia', *Liberabit. Revista de Psicología*, 22(1), pp. 31–41.
- Inmujeres (2007) *ABC de Género en la Administración Pública*. 2nd edn. México: Instituto Nacional de las Mujeres, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Available at: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf.
- Instituto Nacional de Acceso a la Información Pública (2022) *Plataforma Nacional de Transparencia*. Available at: <https://home.inai.org.mx/>.
- Instituto Politécnico Nacional (1988) *Reglamento de las condiciones generales de trabajo del personal no docente del Instituto Politécnico Nacional*.
- Instituto Politécnico Nacional (2000) *Un nuevo modelo educativo para el IPN*. México: Instituto Politécnico Nacional.

Instituto Politécnico Nacional (2014) *Amplia IPN a 15 días la licencia de paternidad por nacimiento o adopción*. México.

IPN (2012) 'Acuerdo por el que se crea la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género.', *Gaceta Politécnica*, 30 April, pp. 17–20. Available at: www.aplicaciones.abogadogeneral.ipn.mx/ACUERDOS/acuerdos_ipn_4/GAC_EXT_932B_unidad_pol_gest_persp_gen.pdf.

IPN (2020) *Reglamento orgánico*. México.

IPN (2021) *Manual de organización de la Unidad Politécnica de Gestión con Prespectiva de Género*. México.

IPN (2022a) *Agenda estadística 2021*.

IPN (2022b) *Programa operativo anual institucional*.

IPN-SNTE (2021) *Guía de prestaciones económicas y sociales 2021-2023 del personal de apoyo y asistencia a la educación*. México: Instituto Politécnico Nacional.

IPN-UPGPG (2022) *Licencia por paternidad*. Available at: <https://www.ipn.mx/genero/paternidades/>.

IPPF/WHR and Promundo (2017) *Estado de la paternidad en América Latina y el Caribe*. Washington, D. C. . Available at: www.men-care.org.

de Keijzer, B. (2001) 'Los hombres ante la salud sexual-reproductiva: una relación contradictoria', *Salud y Género*, pp. 1–17.

Laqueur, T. (1992) 'Los hechos de la paternidad', *Debate Feminista*, 6, pp. 119–141. Available at: <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.1992.6.1606>.

Larrambeere, E. (2013) 'Modelos Emergentes De Paternidad: Análisis De Las Políticas Públicas Y Nuevas Paternidades.', *Campaña del Lazo Blanco*, pp. 1–24. Available at: <http://www.redmasculinidades.com/sites/default/files/archivos/biblioteca/00241.pdf>.

LII Legislatura del Estado (2022) *Ley del trabajo de los servidores publicos del Estado y municipios*. México: Gaceta del Gobierno 10 de Junio de 2022.

Martínez Herrero, M. (2008) 'La política familiar como instrumento de igualdad: distintas concepciones europeas.', *Lan Harremanak*, (18), pp. 43–79.

Martínez Licona, J.F., García Rodrigo, M.I. and Collazo Martínez, J.C. (2017) 'Modelos parentales en el contexto urbano: Un estudio exploratorio', *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 19(2), pp. 54–66. Available at: <https://doi.org/10.24320/redie.2017.19.2.1176>.

Marx, K. (1975) *El capital*. México: Siglo XXI.

México. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (1982) *Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional*. México.

México. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2015) *Ley Federal Del Trabajo, Diario Oficial de la Federación*. Available at: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf.

Mora, L. (2001) *Masculinidades en America Latina y el Caribe: el aporte del UNFPA, Working papers series CST/LAC*.

Moreno Carmona, N.D. (2013) 'Familias cambiantes, paternidad en crisis.', *Psicología desde el Caribe*, 30(1), pp. 177–209.

- Nudler, A. and Romaniuk, S. (2005) 'Prácticas Y Subjetividades Parentales : Transformaciones e Inercias', *La Ventana*, (22), pp. 269–285.
- OIT (1981) *Convenio 156*.
- OIT (2011) *312.ª reunión*. GB.312/PV. Ginebra.
- Olavarría, J. (2005) 'Género y masculinidades. Los hombres como objeto de estudio.', in *Persona y Sociedad*, pp. 141–161.
- Organización de las Naciones Unidas (1979) *Convención sobre todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Asamblea general*. New York. Available at: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>.
- Organización de las Naciones Unidas (2014a) *Marco de medidas para el seguimiento del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo después de 2014, Organización de las Naciones Unidas*. Available at: http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/hrcouncil/docs/gaA.RES.60.1_Sp.pdf.
- Organización de las Naciones Unidas (2014b) *Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo*. Nueva York: Fondo de Población de las Naciones Unidas.
- Ortega Hegg, M. (2004) 'Masculinidad y paternidad en Centroamérica', *Revista Centroamericana de Ciencias Sociales*, 2(1), pp. 59–74. Available at: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan027289.pdf>.
- Ortegón, E., Pacheco, J.F. and Prieto, A. (2005) *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Available at: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf?sequence=1.
- Rivera, R. (2022) *Qué significa en realidad "ser un hombre de verdad"?*, youtube. Available at: <https://www.youtube.com/watch?v=SQqkiF1AxyE&t=14s>.
- Rubin, G. (1986) 'El tráfico de mujeres: notas sobre la "política económica del sexo"', *Nueva Antropología*, VIII(30), pp. 95–145.
- Salguero-Velázquez, M.A. and Soriano Chavero, M. (2022) 'Paternidad en jóvenes universitarios: una experiencias de cambios y responsabilidades desde una mirada sociocultural de género.', *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 25(1), pp. 205–225.
- Sánchez Sánchez, T. (2020) 'Sexo y género: una mirada interdisciplinar desde la psicología y la clínica', *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 40(129), pp. 87–114.
- Sandón Esteban, M.P. (2003) *Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones*. Madrid: McGrawHill.
- Serret Bravo, E. (2008) *Qué es y para qué es la perspectiva de género*. Oaxaca: Impresiones Gráficas y Artísticas de Oaxaca.
- Serret Bravo, E. (2011) 'Hacia una redefinición de las identidades de género.', *Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género.*, 2(9), pp. 71–97.
- Soria, R. (2006) 'Paternidad, maternidad y empoderamiento femenino', *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 9(3), pp. 86–109. Available at: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/download/19027/18051>.
- Strauss, A. and Corbin, J. (2002) *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Colombia: Universidad de Antioquía. Available at: www.editorialudea.com.

Tronco Rosas, M.A. and Ocaña López, S. (2011) 'El Instituto Politécnico Nacional innovando en políticas en prevención de violencia con perspectiva de género', *Innovación Educativa*, 11(57), pp. 195–205.

UNAM (2020) *Contrato colectivo de trabajo 2020-2022*. México.

UNFPA, ONU Mujeres and PNUD (2021) *Paternidad Activa: La participación de los hombres en la crianza y los cuidados*. Lima: Iniciativa Spotlight.

Universidad Autónoma Metropolitana (2022) *Contrato colectivo de trabajo 2022-2024*. México.

Vargas Urías, M.A. (2020) 'Otro hombre es posible: GENDES y los hombres en la igualdad de género', *Revista Digital Universitaria*, 21(4). Available at: <https://doi.org/10.22201/cuaieed.16076079e.2020.21.4.7>.

Vela Peón, F. (2001) 'Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa', in M.L. Tarres (ed.) *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. México: FLACSO, pp. 63–93.

1. ANEXOS

IX.1. Anexo I

Consentimiento Informado

Por este medio, acepto participar en la sesión grupal de entrevista del proyecto terminal denominado “Paternidades en el IPN” que es realizado por el Lic. Pavel Ulises García Rodríguez y el objetivo es conocer los significados, vivencias y transformaciones en la paternidad del personal de apoyo y asistencia a la educación del Instituto Politécnico Nacional que ejercieron la licencia de paternidad, para determinar si abonan o no a una paternidad responsable.

Comprendo que he sido informado y que mis dudas planteadas han sido respondidas; que debido a la importancia de la información esta se grabara haciendo uso de equipos de grabación de audio.

Informo que se ha hecho de mi conocimiento que en cualquier momento sin necesidad de dar explicaciones me encuentro en libertad de retirarme y revocar mi consentimiento.

La información recabada, así como los datos personales serán anónimos, confidenciales y protegidos mediante el aviso de privacidad de la Universidad Autónoma del Estado de México, el cual también se me ha proporcionado y que solo serán utilizados con fines formativos y académicos para el citado proyecto.

Que podré tener acceso a los resultados cuando estos sean publicados y autorizados por el comité, el proyecto que se encuentra dirigido por la Maestra Araceli Pérez Damián docente de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Dicho lo anterior, autorizo a participar en la entrevista grupal que se grabará y que la información obtenida se registrará y analizará para el cumplimiento del objetivo del citado documento.

Atte:
