

# Viejas prácticas, nuevos discursos sobre el ejercicio paterno. Estudio de caso: Instituto Politécnico Nacional, México

Oscar Iván Godínez Guzmán\*

## RESUMEN

LOS ESTUDIOS DE GÉNERO, DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS MASCULINIDADES, HAN SUGERIDO QUE, AUNQUE EXISTE UNA RETÓRICA FAVORABLE EN LOS HOMBRES EN RELACIÓN A CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN TORNO AL EJERCICIO DE LOS PADRES; PARALELAMENTE, AÚN EXISTEN PRÁCTICAS Y NARRATIVAS QUE DISTAN MUCHO DE ROMPER CON EL MODELO TRADICIONAL DE MASCULINIDAD Y PATERNIDAD EN UN CONTEXTO COMO EL MEXICANO; Y DE MANERA PARTICULAR, LO QUE ACONTECE EN EL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL (IPN). EL INSTITUTO HA REALIZADO IMPORTANTES ESFUERZOS PARA ESTRUCTURAR UNA POLÍTICA INTEGRAL A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO, FOMENTANDO UNA CULTURA DE CORRESPONSABILIDAD Y EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN SU COMUNIDAD EN RELACIÓN CON EL TRABAJO DOMÉSTICO REPRODUCTIVO Y NO REMUNERADO. ÉSTA PROPUESTA HACE VISIBLES LAS FORMAS EN QUE LOS TRABAJADORES DE IPN VIVEN Y EJERCEN SU PATERNIDAD, CONCIBIENDO ESTO COMO UN EJERCICIO COMPLEJO Y DIVERSO, RESPONDIENDO A UN MODELO DONDE PREDOMINAN LOS VALORES DE UNA MASCULINIDAD HEGEMÓNICA QUE LIMITA LOS DISCURSOS, PRÁCTICAS Y ESCENARIOS QUE FAVOREZCAN EL INVOLUCRAMIENTO Y PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS HOMBRES COMO UNA VÍA PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO.

**PALABRAS CLAVE:** MASCULINIDADES - PATERNIDADES - IGUALDAD DE GÉNERO - CORRESPONSABILIDAD - LICENCIA POR PATERNIDAD.

**OLD PRACTICES, NEW SPEECHES ABOUT PARENTAL EXERCISE.  
CASE STUDY: NATIONAL POLYTECHNIC INSTITUTE, MEXICO**

## ABSTRACT

GENDER STUDIES, FROM THE PERSPECTIVE OF MASCULINITIES, HAVE SUGGESTED THAT ALTHOUGH THERE IS A FAVORABLE RHETORIC IN MEN IN RELATION TO SIGNIFICANT CHANGES IN THE EXERCISE OF PARENTING; IN PARALLEL, THERE ARE STILL PRACTICES AND NARRATIVES THAT ARE FAR FROM A BREAK WITH THE TRADITIONAL MASCULINITY AND FATHERHOOD MODEL IN THE MEXICAN CONTEXT; PARTICULARLY, WHAT IS TAKING PLACE AT THE NATIONAL POLYTECHNIC INSTITUTE (IPN). THE INSTITUTE HAS MADE SIGNIFICANT EFFORTS TO STRUCTURE A COMPREHENSIVE POLICY FAVORING GENDER EQUALITY, FOSTERING A CULTURE OF CO-RESPONSIBILITY AND EQUITY BETWEEN WOMEN AND MEN IN THEIR COMMUNITY IN RELATION TO UNPAID REPRODUCTIVE AND HOUSEHOLD WORK. THIS PROPOSAL MAKES VISIBLE THE WAYS IN WHICH IPN WORKERS LIVE AND EXERCISE THEIR PATERNITY, CONCEIVING THIS AS A COMPLEX AND DIVERSE EXERCISE, RESPONDING TO A MODEL IN WHICH HEGEMONIC MASCULINITY VALUES PREVAIL AND LIMIT THE DISCOURSES, PRACTICES AND SCENARIOS THAT BENEFIT MEN'S INVOLVEMENT AND PARTICIPATION AS A WAY OF GUARANTEEING GENDER EQUITY.

**KEYWORDS:** MASCULINITIES - PATERNITY - GENDER EQUALITY - CO-RESPONSIBILITY - PATERNITY LEAVE.

---

\* Subdirector de Investigación y Evaluación de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género del Instituto Politécnico Nacional. Maestría en Planeación y Evaluación (egresado de la UAM-A). Líneas de investigación: masculinidades, paternidades, corresponsabilidad y políticas para la igualdad de género. Correo electrónico: ogodinezg@ipn.mx o ivangodinez78@gmail.com, teléfono: 044 5554194812.

## Introducción

Las transformaciones en la forma de ejercer la paternidad y de los entornos en los que ésta se vive, aún persisten prácticas sobre el ser padre que se cimientan bajo componentes tradicionales, tales como: el autoritarismo, la rigidez y la lejanía. Para contribuir a este cambio en el rol de ser padre, el IPN implementó la política de Licencia por Paternidad (2010), que consiste en otorgar una prestación con goce de suelo a los trabajadores de base al nacimiento y adopción de sus hijas e hijos. En complemento a ello, la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG), estructuró una serie de acciones (cursos, talleres, pláticas, eventos, jornadas, conversatorios, conferencias, investigaciones, sistema de registro, materiales de apoyo, entre otros), con la finalidad de acercar a su comunidad con temáticas que propicien la importancia de vivir y ejercer una paternidad basada sobre los principios de igualdad de género y en favor de propiciar una cultura de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres con relación a las actividades de cuidado, crianza y trabajo no remunerado.

La experiencia del IPN sobre el trabajo de las paternidades representa un avance como política educativa en materia de igualdad de género, que le ha valido el reconocimiento tanto nacional como internacional en la materia por haber establecido una acción que busca no solo reducir las brechas de género que existen entre mujeres y hombres con relación al trabajo productivo y no remunerado sino que busca la intervención con hombres para lograr una igualdad de género, si se tiene presente que otras instituciones gubernamentales que otorgan dicha prestación no cuentan con una política integral como la del IPN.

Pese a ello, la paternidad en nuestros tiempos ha sido cambiante y diversa en un contexto donde los ideales de igualdad de género, inclusión y no discriminación son determinantes en la configuración de las relaciones de género y la manera en que hombres y mujeres nos situamos en el espacio doméstico; además de propiciar prácticas que favorezcan la conciliación entre lo personal, lo familiar y lo laboral en las Instituciones de Educación Superior, quienes son agentes de cambio e instrumentos para atender las desigualdades en nuestra sociedad.

El presente trabajo, se aborda desde la perspectiva de género y el enfoque de las masculinidades; no obstante, el autor busca compartir parte de la experiencia de trabajo durante siete años (2012-2019) que han tenido la responsabilidad de establecer procesos de seguimiento, monitoreo y evaluación de dicha política; así como de facilitar diversas acciones de formación que han posibilitado la sensibilización y acercamiento de la comunidad del IPN sobre las temáticas de género, masculinidades, paternidades, corresponsabilidad y buentrato.

## Una mirada conceptual desde el enfoque de las masculinidades

### Masculinidad y masculinidad hegemónica

En un primer acercamiento conceptual, se entenderá por masculinidad lo que define el deber social de un hombre caracterizado por comportamientos, representaciones, prácticas y subjetividades que están basadas en un modelo que define el pensar, actuar y sentir de lo que significa ser varones, así como el papel que ocupan en la sociedad y el tipo de interrelación que deben tener con las mujeres a partir de la asignación de roles como padres, trabajadores, proveedores, jefes de hogar o líderes.

Así, las formas de ser hombres y, específicamente, de ser padres están constituidas por los diversos modelos de masculinidades disponibles en la sociedad en un sistema sexo-género, por lo que no es algo que está dado en ellos, sino que se aprende, se practica y se determina por el contexto sociocultural existente. En este sentido, hablar de la masculinidad implica sumergirse al mundo conceptual de la mirada de género, ya que forma parte de los discursos, mandatos y asignaciones que definen una estructura y organización específica que determina la posición que hombres y mujeres ocupan en la sociedad.

Al respecto Faur (2004), señala que la masculinidad no es algo que está dado en los hombres, sino que se aprende y se practica en el torrente del devenir cultural, histórico y social, por lo que difícilmente se puede hablar de un referente único de masculinidad sino de diversas masculinidades que se estructuran a partir de relaciones jerarquizadas que no tienen la misma legitimidad en el espacio social. Esta situación decanta en la posibilidad de identificar una forma hegemónica de masculinidad, la cual queda establecida como un modelo social que impone una configuración subjetiva en los hombres y que inhibe y anula otras. A este modelo de ser hombre se le ha denominado “Masculinidad Hegemónica” (Connell, 1997).

De acuerdo a diversos autores, este modelo de masculinidad dominante se define a partir de las siguientes características:

- *Distanciamiento y rechazo a la feminidad y a la homosexualidad.* En este sentido, ser hombre o padre se constituye a partir de la oposición y en referencia a la no feminidad, ya que un “verdadero hombre” es ante todo “no ser mujer ni femenino” (Ramírez, 2006; Kimmel, 1997; Faur, 2004), mientras que ser un “verdadero padre” también significa estar vinculado a una mujer, demostrar que se puede estar dispuesto para la procreación y entre más hijos/as se tenga menos se cuestiona la masculinidad; sobre todo, el distanciamiento de lo femenino implica estar separado de lo que representa el ámbito doméstico, familiar y emocional. Esto último es considerado como inferior y con menos derechos y, por tanto, se busca diferenciarse de ello, incluyendo la homosexualidad a partir de la demostración constante de la virilidad y con apego a los códigos y normas que establece la heteronormatividad como la única forma de vinculación hacia las y los otros.
- *Autoridad y ostentar el poder.* La masculinidad como producto del sistema de género acentúa más las asimetrías del poder y privilegia a los hombres con relación a las mujeres, y todo aquello que representa lo femenino. Esto implica en los varones y padres ciertas responsabilidades que derivan de la subordinación de los/as otros/as, tales como la obediencia, la autoridad hacia el adulto, el ejercicio de la violencia, la opresión y la coacción, el castigo y el maltrato como mecanismos para someter en la estructura social a las y los más débiles (Soto, 2013).
- *Inhibición de la esfera afectiva y una exaltación de la agresividad.* La socialización del género en los varones ha implicado reprimir y callar lo emocional y afectivo frente a otros/as ya que expresarlo, denotaría síntomas de debilidad y vulnerabilidad por estar asociado a lo femenino. Es por ello, que a los hombres se les educa desde otra lógica donde las emociones y sentimientos se canalizan para tomar posturas beligerantes, por lo que se constituyen desde un ideal basado en ser valiente, agresivo, violento, competitivo, fuerte, audaz, atrevido, temerario, aventurero, obstinado; en sí elementos que le permiten anteponerse y subsistir a otras masculinidades en donde preexiste el que más resiste, compete y no adolece.

El resultado del cumplimiento cabal de los valores de la masculinidad hegemónica tiene en consecuencia una sobrevaloración y jerarquización de lo masculino con relación a lo femenino, lo que obliga a los hombres de manera simbólica y de acuerdo a las pautas culturales a representar el “deber ser” o en caso contrario, su incumplimiento con el modelo dominante los vuelve sujetos que pueden ser juzgados, marginados, discriminados y violentados por no apearse a ello. Esto implica que los varones están sometidos a lógicas donde constantemente deben demostrarlo y un ejemplo de ello, es distanciarse en todo momento de lo que representa lo femenino, por lo que el cuidado, la crianza y lo relacionado a las actividades del hogar, son elementos que aprenden los hombres y padres a que no son parte de sus responsabilidades ni asignaciones de género sino más bien es algo que se redefine en el proceso de deconstrucción de lo masculino y sobre todo, desde el posicionamiento ético y político que va adoptando a partir del ejercicio paterno.

La presente propuesta, si bien caracteriza a la paternidad como aquella que se sustenta desde roles y estereotipos tradicionales en nuestra sociedad también es cierto que a los hombres se les exige apearse al ámbito de lo productivo: ser jefes de hogar, proveedores, autónomos e independientes (Olavarría y Valdés, 1998; Olavarría, 2001; Cultura Salud, 2010). Así como una demostración de ciertos comportamientos relacionados con la competitividad, la demostración de virilidad, la búsqueda del riesgo y el uso de la violencia en determinadas circunstancias.

Sin embargo, qué pasa con aquellas experiencias de hombres donde la paternidad se vive desde otra conceptualización, es decir, más allá del cumplimiento a lo que establece el modelo hegemónico y anteponiendo el deseo de ser padre, que no sólo debe cumplir la función de proveedor, jefe de familia y quien ostente el poder de decisión y castigo en el ámbito familiar, sino también de establecer otros vínculos y responsabilidades con sus hijos/as y la pareja. Lo cual conlleva a redefinir el papel periférico que ocupan los varones en el espacio doméstico y donde los discursos y las narrativas en favor de una igualdad de género en nuestras sociedades contemporáneas exigen cada vez mayor presencia y participación de ellos para tal cometido.

### **Paternidad y paternidad tradicional**

La paternidad es una construcción sociocultural e histórica que determina las prácticas en que los hombres se interrelacionan con las hijas, hijos y pareja, así como se sitúan en el espacio doméstico y vinculan con las actividades de cuidado, crianza e involucramiento con las actividades domésticas. Dichos procesos de construcción de la paternidad se derivan de los aprendizajes, conocimiento y saberes que condiciona la masculinidad en cada sociedad en un momento histórico dado, por lo que este ejercicio al ser un hecho social es cambiante, dinámico y diverso.

Desde una lógica tradicional la paternidad se define por las siguientes prácticas:

- *Proveeduría.* Remite a los recursos económicos que proporciona el varón a su grupo familiar para que funcione y se reproduzca (Franzoni, 2014). La paternidad como sinónimo de manutención del hogar está a la vez concatenada con el lugar central que cobra el trabajo formal para los hombres (Rojas, 2014; Olavarría, 2000), ya que en un sistema de género tradicional se espera que el hombre sea el único o principal aportador del sustento material en el hogar.
- *Autoridad.* Legitima al hombre para tomar decisiones respecto a la familia y le autoriza para formar y guiar a hijos e hijas; en ocasiones la expresión de la autoridad y el acompañamiento con los/as hijos/as se realiza a través de la violencia (Franzoni, 2014) y marcado por una distancia afectiva hacia las diferentes personas que integran el núcleo familiar (Giraldo, 2015). Su función de protección supone despersonalizarse, desapegarse y ser distante emocionalmente como hombre y padre.
- *Poder de castigar.* Otro aspecto de la cultura de género en los hombres es que detrás de la paternidad existe un ejercicio autoritario a través de la violencia como medio para continuar o reafirmar quien debe ostentar el poder hacia los/as otros/as; además del daño físico y emocional que se deriva de esta práctica, también legitima erróneamente el hecho de que el castigo y maltrato son efectivos en la crianza y el cuidado. En algunos casos los padres muestran arrepentimiento o remordimiento por su agresión, pero en su mayoría no lo hacen porque eso implicaría ser juzgado o discriminado por el hecho de expresarlo.
- *Guía y don de mando.* La figura paterna se convierte en el referente y ejemplo hacia las y los hijos durante su tránsito hacia la adultez, lo cual implica renunciar a ciertos privilegios como el ocio, las relaciones entre los pares y más centrado en la vida de pareja y el cumplimiento con las responsabilidades asociadas a su rol de proveedor (Rojas, 2014; Jiménez, 2014; Fuller, 2000; Salguero, 2014).

- *Prueba de la heterosexualidad.* Ser padre representa la principal prueba de heterosexualidad y también expone la virilidad de un varón al mostrar su “poder” para fecundar (Olavarría, 2000; Fuller, 2000). Esto significa que la paternidad sería la prueba máxima de la separación de lo femenino u homosexual, por lo que ser “buen padre” se mide a partir del número de hijos/as y que como hombre se puede con la manutención de la prole (Rojas, 2014).
- *Negación a la satisfacción y gozo.* Ser padre implica nulificar sus emociones hacia sus hijos/as, situación que les limita en construir vínculos afectivos y de amor; además, el perseguir el ideal de “buen padre” configura estructuras rígidas en donde los varones no se permiten develar hacia los/as otros/as expresiones como tristeza o debilidad.

Para entender cómo se define la paternidad en un contexto determinado, se tiene que considerar lo que comparte y lo que distingue a los grupos humanos con distintos orígenes sociales y étnicos, es por ello que no se puede dar por sentado que las prácticas y los significados de la paternidad sean homogéneos y universales. Por tal motivo, es indispensable reconocer la multiplicidad de representaciones, prácticas e interpretaciones (Alatorre y Luna, 2000) y también habrá que considerar aspectos contextuales, institucionales, y estructurales que condicionan el rol paterno.

Desde el punto de vista descriptivo podemos decir que la paternidad es multiforme, ya que existen diversos medios de afiliación, entre ellos: 1) existen hombres transmisores de la sangre (progenitor), 2) transmisores del apellido a hijos/as propios, adoptados o nacidos del ovulo de la propia pareja con semen de otro hombre, y 3) hombres que por deseo propio y otros formados a serlo por imposición del deseo de la mujer, viudedad o mandato judicial como es el caso del paternaje por adopción (Bonino, 2002).

De igual modo, históricamente la paternidad también ha sido cambiante, por un lado, asistimos a un hecho en donde el contexto actual se caracteriza por la incorporación masiva de las mujeres a la vida pública y el trabajo remunerado, lo que ha contribuido en modificar las formas de organización y la vida entre lo personal, familiar y laboral, así como los significados y representaciones de lo que define el ejercicio paterno tradicional. Uno de los factores que inciden para que ocurran estos cambios se debe al trabajo realizado por el movimiento feminista, sobre todo el impulsado por parte de las mujeres y los aportes desde los estudios de género, quienes cuestionan las dinámicas de poder y las desigualdades existentes entre géneros, así como la violencia generada por los hombres hacia las mujeres, hijos e hijas (Hernández, 2008).

Esta visión devino en un cuestionamiento a la construcción social del género y las prácticas asignadas a los mismos, de forma particular en los hombres, la construcción y socialización de la masculinidad o masculinidades, la violencia de género dirigida hacia las mujeres, la violencia hacia las y los niños, la sexualidad masculina, la salud, el (auto) cuidado y el ejercicio de la paternidad. No obstante, poco a poco el trabajo en conjunto de estas perspectivas ha producido cambios importantes en la transformación de la masculinidad hegemónica y de la paternidad tradicional. Además, hay contextos que vislumbran el establecimiento de un proceso de decadencia, declinación o eclipse de la paternidad tradicional, misma que en tiempos actuales cada vez es menos válida.

Hoy día nos encontramos ante este proceso de reflexión y deconstrucción sobre lo que representa la propia masculinidad y el ejercicio de la paternidad, al poner en tela de juicio su praxis actual, que más allá de reafirmar su masculinidad y acercamiento al ideal de ser hombre, comienza a ponderar y a visibilizar el papel que hoy día tienen con relación a su rol paterno. La literatura sobre el tema refiere la conformación de una categorización de nuevas paternidades, aunque el hecho por sí mismo es cuestionable porque no queda claro qué de nuevo tienen o si habla sólo de prácticas o significados que se adoptan o buscan amalgamarse al contexto actual.

## Hacia una paternidad igualitaria y corresponsable

El discurso de la igualdad de género ha generado un proceso de transformación y/o construcción de nuevos significados con relación a la configuración de los valores de la masculinidad en el espacio privado porque no sólo implica cuestionar el modelo tradicional de la paternidad sino de hacer de este ejercicio un acto ético y político que favorezca escenarios donde prevalezcan prácticas de equidad e igualdad entre mujeres y hombres con relación a su participación en los procesos de cuidado, crianza y trabajo no remunerado en el hogar.

Esto abre la posibilidad de que la paternidad al ser un constructo social puede modificarse, adecuarse y reconstruirse de acuerdo a los cambios en las estructuras sociales. En este sentido, los aportes de los estudios de las masculinidades desde la década de los ochenta del siglo XX sobre el tema de las paternidades nos dejan ver que existen otras formas de ser hombres y padres, mismas que se caracterizan por establecer nuevas formas de vincularse con los/as hijos/as y con ello, haciendo que el concepto de paternidad se reconfigure desde sus prácticas, significados y representaciones.

En términos generales, las nuevas prácticas sobre la paternidad ha propiciado en los varones un proceso de autoreflexión, de búsqueda constante por dar sentido a sus actos y sentimientos, así como reflejo de sus inseguridades propias de su género, que siguen patrones hegemónicos dada la falta de referencias de modelos de masculinidad no tradicionales; sin embargo, los hombres de estos tiempos están dándose cuenta de ello, desnaturalizando poco a poco ciertas conductas que no les generan sentido y, por el contrario, reflexionan sobre lo que quieren ser o deben ser respecto a su masculinidad y paternidad. (Fernández, 2009). Es decir, hombres que analizan y deconstruyen la masculinidad que han aprendido a lo largo de su vida, la cual, les ha limitado en el desarrollo afectivo, relacional y personal.

Algunos elementos que nos permiten identificar sobre el rumbo de la nueva paternidad pueden ser los siguientes:

- Se debe cambiar las formas de pensar sobre su experiencia del mundo” (Ramírez, 2007). Esto deberá transformar la idea que se tiene de lo que es una mujer o un hombre, dejar de vivir bajo los estereotipos y roles de género tradicional, así como dejar de percibir que es necesario para los hombres competir, solucionar sus conflictos con violencia, ostentar el poder y tener que demostrar constantemente que es hombre desde un constructor de modelo dominante.
- La paternidad igualitaria deberá priorizar valores y significados basados en la corresponsabilidad, para ello los hombres y padres deberán distanciarse de la idea del “deber ser” (proveedor económico, distante, violento, inexpresivo, etc.) y establece una relación “más cercana al para ser” (creativo, expresivo, cercano y no violento). Esto con la finalidad de favorecer una paternidad que eduque, crie, cuide, participe y se involucre desde los principios de la igualdad de género.
- Implica modificar los discursos y narrativas en torno al papel que tienen los hombres con las actividades domésticas porque desde su lógica masculina su aporte se continúa limitando en “ayudar” y con ello, se reproduce la idea de que se le ayuda a las mujeres, quienes culturalmente tienen la responsabilidad de las actividades del hogar. Modificar desde el lenguaje y la manera en como materializamos las interrelaciones entre mujeres y hombres puede favorecer al establecimiento de nuevos escenarios donde prevalezca la equidad e igualdad para todas y todos.
- Otro aspecto a considerar del nuevo ejercicio paterno implica la desvinculación y renuncia del poder por la implementación de referentes que se caractericen por establecer dinámicas que fomenten desde la democracia y la repartición equitativa en la toma de decisiones entre las y los integrantes del núcleo familiar.

- Referente al beneficio que trae a los hombres la práctica de una nueva paternidad, esta favorecerá a los varones en ser libres de expresar cualquier emoción, que trae consigo una mejora en su salud física y mental (bajan los niveles de estrés, los trastornos afectivos se reducen, principalmente la depresión y la ansiedad); respecto a su ámbito social, hay un mayor acercamiento y empatía hacia la pareja, los/as hijos/as y demás integrantes de la comunidad.

En México, las acciones afirmativas que se han implementado para propiciar cambios en los hombres en torno a la masculinidad hegemónica y la paternidad tradicional son escasas. Las políticas públicas que se han desarrollado para amparar y disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres se han caracterizado, en general, por restringir, perseguir, sancionar y judicializar la actuación de los varones bajo la premisa de que “los hombres no cambian o no les interesa cambiar”. Este prejuicio determinista que homologa las posibilidades de los hombres, ha generado la ausencia de políticas públicas dadoras de una oportunidad para cambiar, a partir de enfoques que favorezcan el involucramiento positivo de los hombres (Vargas, 2012).

Socialmente se han generado acciones exclusivamente para detener la violencia masculina hacia las mujeres, reduciendo la complejidad de la construcción social del género; sin embargo, las experiencias compartidas por los participantes denotan no sólo el ejercicio de violencia o de roles tradicionales, sino la dificultad que tienen los hombres para poder vivir una masculinidad no tradicional.

Entorno al ejercicio paterno direccionado a la construcción de relaciones más equitativas e igualitarias en México, se ha dado a través de la implementación de la figura legal denominada “Licencia por Paternidad” (2012); sin embargo, la falta de madurez y de establecimiento de procesos de análisis y cuestionamiento hacia lo que representa la masculinidad hegemónica y la paternidad tradicional dejan entrever que los avances en materia de igualdad de género seguirán siendo todo un reto sino se tiene una participación activa e involucramiento empático por parte de los hombres para lograr dicho fin.

Aunado a ello, los hombres como agentes de cambio deben partir desde un posicionamiento ético y político porque el ejercicio paterno implica cuestionar el modelo tradicional de la masculinidad y también redefinir roles para hombres y mujeres que puedan favorecer la corresponsabilidad y conciliación entre lo personal, lo familiar y lo laboral.

### **Licencia por paternidad en México**

En las últimas décadas, la discusión y/o sensibilización sobre las temáticas de igualdad, corresponsabilidad y conciliación entre lo personal, lo familiar y lo laboral entre mujeres y hombres, han sido temas de trascendencia institucional, a partir de que el Estado Mexicano suscribió diversos acuerdos internacionales en la materia.

Entre ellos, destaca la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer –aprobada en 1979 y ratificada por México en 1981<sup>1</sup>, así como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como “Convención de Belem do Pará” –aprobada en 1994 y ratificada en 1998<sup>2</sup>, que en términos generales, reconocen expresamente los derechos humanos de todas las mujeres y establece las recomendaciones que deben cumplir los países para garantizar una verdadera igualdad entre los sexos.

Esto ha propiciado que los principios de equidad e igualdad fueran plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículos 1° y 4°, los cuales establecen, por un lado, la prohibición de toda discriminación por género y por el otro, reconoce que las

1 Diario Oficial de la Federación, México, 9 de enero de 1981.

2 Diario Oficial de la Federación, México, 19 de enero de 1999.

mujeres y los hombres son iguales ante la ley. A partir de las adecuaciones mencionadas, se han diseñado e implementado diversos instrumentos normativos que abordan directamente la igualdad de género; en ella destacan la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación<sup>3</sup>; la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres<sup>4</sup>; y por último, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia<sup>5</sup>.

La figura legal de licencia por paternidad es una propuesta innovadora para la propia legislación laboral debido a su inexistencia en la misma, aun cuando de manera convencional e informal, en algunas empresas privadas e instituciones gubernamentales a los trabajadores (con sus excepciones), se les ha concedido cierta permisión para ausentarse de sus actividades laborales al nacimiento de sus hijas/os, pero nunca bajo la modalidad de una licencia que tuviera la finalidad de encauzar actitudes positivas hacia lo que representa la paternidad.

Actualmente, la figura de licencia por paternidad, ha sido reconocida e incorporada como parte de la discusión legislativa en las últimas reformas a la Ley Federal de Trabajo, Apartado A<sup>6</sup>, realizadas en noviembre de 2012. Entre las iniciativas a destacar, se propuso las siguientes acciones:

1. Prohibir la discriminación por cuestiones género.
2. Prohibir y castigar actos de hostigamiento y acoso sexual.
3. Impedir la práctica de exigir certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia y ascenso en el empleo.
4. Favorecer que las mujeres trabajadoras puedan distribuir las semanas de descanso pre y postnatal.
5. Propiciar que la jornada laboral se reduzca en una hora durante los periodos de lactancia.
6. Impulsar la figura de Licencia por Paternidad.<sup>7</sup>

Este tipo de acciones han implicado una reestructuración y adecuación legislativa en nuestro país, cuyo efecto inmediato se centra en consolidar la igualdad de género y fortalecimiento hacia los derechos de las mujeres, además de favorecer la corresponsabilidad en los procesos de cuidado y crianza de hijos e hijas.

La iniciativa de reforma de origen sufrió algunas modificaciones<sup>8</sup>, ya que el resultado final por parte del legislativo y su propia institucionalización en el marco legal vigente, concluyó en autorizar una licencia por paternidad de cinco días al nacimiento de sus hijas/os, aunado a que hicieron extensivo el beneficio cuando exista la adopción de un menor (hasta 12 años).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, Apartado A, “Título Cuarto (Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones), Capítulo I, refiere lo siguiente: “Obligaciones de los patrones”, artículo 132, Fracción XXVII Bis, Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera, en el caso de la adopción de un infante”.<sup>9</sup>

3 Diario Oficial de la Federación, México, 11 de junio de 2003.

4 Diario Oficial de la Federación, México, 2 de agosto de 2006.

5 Diario Oficial de la Federación, México, 1 de febrero de 2007

6 El Artículo 123<sup>o</sup> de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, se encuentra en el Título Sexto “Del Trabajo y de la Previsión Social, y cuenta con los apartados A y B, el primero regula la relación laboral entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo establecido con una figura patronal; mientras que el segundo, regula las relaciones de los Trabajadores al servicio del Estado. Ver Constitución Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos.

7 Ver Proyecto de Decreto que Reforma, Adiciona y Deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicada el 01 de septiembre de 2012, Cámara de Diputados.

8 La propuesta inicial establecida en el Artículo 132, Fracción XXVII Bis, proponía “Otorgar permiso de paternidad por 10 días con goce de sueldo, a los trabajadores por el nacimiento de sus hijos”.

9 Ver Ley Federal de Trabajo, última Reforma publicada en el DOF 30-11-2012.

En lo que respecta a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Apartado B del Artículo 123 Constitucional, también fue modificado en el 2014 y a la fecha se encuentra en espera de sus efectos constitucionales. Además, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD) y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación<sup>10</sup>, consideran como indispensable el otorgamiento de la figura de Licencia por Paternidad a todos los trabajadores de la administración pública.

Actualmente, son diversos los gobiernos, ONG's y otras instituciones en México, que han instrumentado la modalidad de Licencia por Paternidad; entre ellas, se encuentra la Asamblea Legislativa, a través de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal (2007)<sup>11</sup>, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (2008), el Instituto Nacional de las Mujeres (2008), el Instituto Nacional de Desarrollo Social (2008), el Instituto Politécnico Nacional (2010), el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (2010), el Ejecutivo Estatal de Oaxaca (2010), la Secretaría de Relaciones Exteriores (2010) y el Consejo de la Judicatura Federal (2012)<sup>12</sup>.

Pese a que la administración pública debe otorgar -en carácter de obligatoriedad- a sus trabajadores la Licencia por Paternidad, cada instancia gubernamental y de acuerdo a la normatividad vigente establecen diversos esquemas de otorgamiento; por ejemplo:

- El número de días puede oscilar entre 5 hasta 15 días, todos ellos con goce de sueldo y sin establecer si son inmediatos al nacimiento o adopción.
- La población beneficiada es principalmente el personal sindicalizado o de interinatos con más de 6 meses de antigüedad, lo que excluye a personal de honorarios, confianza, mando, directivo o servicio profesional de carrera.
- Las modalidades de acceso son por nacimiento o adopción, sin embargo, pocas son las instancias que establecen procesos de solicitud y gestión para ejercer dicho beneficio, lo que propicia la falta de mecanismo de control y seguimiento sobre quién o quiénes se han beneficiado de dicha prestación en las instancias de gobierno.
- Por último, la ley no establece la obligatoriedad por parte de la administración pública de establecer procesos de sensibilización sobre la importancia de ejercer una paternidad igualitaria y corresponsable a quienes se benefician directa o indirectamente con dicha prestación, por lo que puede propiciar entre los varones que los días de licencia se consideren como una extensión de días de descanso o asueto.

En este sentido, diversas son las dependencias de gobierno que cuentan con toda una política estructura sobre licencia por paternidad, el caso del Instituto Politécnico Nacional, se ha convertido en un referente nacional como internacional por haber implementado una política educativa integral que buscar disminuir las brechas de género que existen en el hogar debido a la falta o nula participación que tienen los hombres en los procesos de cuidado, crianza e involucramiento en las actividades no remuneradas del hogar.

10 Ver Declaratoria de vigencia de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (Cancela a la NMX-R-025-SCFI-2012), publicación en el Diario Oficial de la Federación, el día 19 de octubre de 2015.

11 Ver Gaceta Oficial del Distrito Federal publicada el 15 de mayo de 2007.

12 Ver Acuerdo General 45/2011 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, publicado en el DOF 26/03/2012.

## Una política integral a favor de la igualdad entre hombres y mujeres en el Instituto Politécnico Nacional

### La política de licencia por paternidad en el IPN

Desde 18 de junio de 2010, el Instituto Politécnico Nacional, a través de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG)<sup>13</sup> goza de la política denominada Licencia por Paternidad por Nacimiento y/o Adopción, la cual fue producto del consenso y acuerdo en su momento entre las secciones X y XI del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y de las autoridades del Instituto. El anuncio fue por parte de la primera mujer que ocupó el cargo de Directora General del IPN, la Doctora Yoloxóchitl Bustamante Díez, en el marco de la celebración del día del padre en el IPN<sup>14</sup>.

Entre los aspectos destacables de dicha política se encuentran los siguientes:

- En un inicio, dicha prestación otorgaba 10 días hábiles con goce de sueldo a los trabajadores de base, sin embargo y debido a la importancia que tiene el involucramiento del padre con el cuidado y la crianza de sus hijas/os, actualmente se conceden de 15 días laborales y consecutivos.
- Uno de los principales aspectos de esta licencia, es que se busca que los mencionados días no representen, en ningún momento, doble carga de trabajo para las mujeres, ya que no es un periodo de descanso para los hombres, sino el inicio del ejercicio de una paternidad igualitaria y corresponsable.
- Con esta política el IPN asume el compromiso de reconocer el derecho y la responsabilidad que tienen los hombres en la crianza y cuidado de sus hijos e hijas, lo cual contribuye con la construcción de paternidades igualitarias y corresponsables que favorezcan la armonización entre lo personal, lo familiar y lo laboral.
- La política de Licencia por Paternidad posiciona al IPN como una de las Instituciones de Educación Superior de México, que dan un paso adelante y se coloca a la vanguardia no sólo en el desarrollo de conocimiento científico y tecnológico, sino también representa un avance y un reto importante a favor de la igualdad de género. Sobre todo, porque la UPGPG, que es la instancia que ha participado en diversos procesos relacionados al diseño, instrumentación, seguimiento y monitoreo de la política, ha impulsado diversas acciones para que la prestación cumpla su cometido y no se distancie de sus objetivos que justificaron su implementación.

Es por ello, que la política de Licencia por Paternidad en el instituto representa un mecanismo de intervención que busca lograr una cultura de la igualdad, el respeto y el buen trato entre mujeres y hombres de su comunidad, por lo que dicha política debe disminuir la doble carga de trabajo para las mujeres y no propiciar que se considere una extensión vacacional o de asueto para los hombres, sino más bien, de realizar nuevas prácticas hacia lo que presenta la paternidad.

13 En el 2007, el IPN propuso la creación del Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género (PIGPG) con el propósito de emprender acciones inmediatas para beneficio de las mujeres y los hombres que integran esta casa de estudios. Más tarde, en mayo de 2012, este Programa se convierte en la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG), cuyo objetivo consiste en desarrollar y promover una cultura de equidad en el Instituto que suscite y fomente la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, así como la erradicación de cualquier manifestación de violencia, y de manera particular la que sufren las mujeres, con el propósito de contribuir en una formación integral de su comunidad. Mayor información en [www.genero.ipn.mx](http://www.genero.ipn.mx)

14 Ver Gaceta Politécnica, publicada el 29 de junio de 2010.

**LICENCIA POR PATERNIDAD EN EL IPN**

Fue implementada en el IPN desde 2010 con el propósito de reconocer que tanto hombres como mujeres, tienen los mismos derechos y oportunidades de participar en las actividades de crianza, cuidado y trabajo no remunerado en el hogar.

El IPN otorga a sus trabajadores de base 15 días laborales y consecutivos al nacimiento o adopción de sus hijas e hijos.

**¿Vas a ser papá? Considera lo siguiente:**

Si estás interesado en ejercer la Licencia por Paternidad del IPN deberás participar y acreditar el Taller "Paternidades".  
 Informes: Ext. 54364  
[www.ipn.mx/genero/](http://www.ipn.mx/genero/)

**Requisitos:**

- Ser trabajador de base (activo).
- Certificado de Nacimiento o Acta de adopción.
- Formato de solicitud de la prestación.
- Acta de matrimonio o constancia de dependencia económica.
- Constancia del Taller o Curso en Línea\* Paternidades.

\*El Curso en Línea Paternidades se imparte una vez al año y está dirigido a los trabajadores adscritos a las Unidades Académicas, Administrativas y Centros de Investigación foráneas.

IMAGEN 1. CARTEL LICENCIA POR PATERNIDAD EN EL IPN. FUENTE: UPGPG/IPN EN: [WWW.GENERO.IPN.MX](http://WWW.GENERO.IPN.MX)

En este sentido, la UPGPG ha incidido en el diseño de una política novedosa y propositiva, si se tiene presente que son pocas las instituciones gubernamentales que cuentan con un mecanismo de tal índole y con las particularidades bajo las cuales se ha estructurado la Licencia por Paternidad en el IPN. A continuación, se describe sus componentes:

#### *Acuerdos sindicales*

- Representan la revisión y actualización del catálogo de prestaciones y servicios para el personal de base del instituto acordadas entre las secciones sindicales y autoridades del instituto, por lo que a través de dichos instrumentos se reconoció de manera normativa que la prestación es obligatoria desde el 18 de junio de 2015 y tiene dos modalidades de acceso: nacimiento y adopción.
- Además, se acordó que los días de prestación fueran únicamente laborales y consecutivos al día siguiente del nacimiento o adopción, ya que propiciaba que los trabajadores ejercieran sus días de prestación cuando ellos quisieran lo que significaba que lo hacían cercano a los días feriados, vacaciones o para atender asuntos personales y no para involucrarse en las actividades reproductivas.
- Uno de los principales logros es el reconocimiento de que todo trabajador interesado en ejercer la licencia por paternidad deberá asistir y acreditar el Curso-Taller Paternidades como parte del requisito de acceso a la prestación. Esto último es vigente desde 1 de febrero de 2013.

### *Guías de prestaciones y servicios para el personal académico y personal de apoyo y asistencia a la educación*

- Se normó el acceso de manera diferenciada y con especificaciones concretas el otorgamiento por nacimiento y adopción, ya que representan dos procesos distintos.
- Se definió procesos de solicitud y gestión de la prestación, por lo que el trabajador deberá presentar la documentación correspondiente que acredite la filiación con el menor a través del certificado o acta de nacimiento, así como el acta de adopción, acta de matrimonio o constancia de dependencia económica expedida en términos de la ley del ISSSTE y constancia de acreditación al curso-taller Paternidades.
- Se armonizó que los días de prestaciones deberán ser laborales y consecutivos.
- Se integró en el apartado “Comentarios” el objetivo que define a la política de licencia por Paternidad en el IPN y todo lo relacionado al curso-taller Paternidades, así como la instancia responsable de impartir la acción de formación y sensibilización y de generar la constancia de acreditación.
- Se definieron algunas limitaciones y alcances de lo que representa la prestación en el instituto, así como las responsabilidades hacia el trabajador y sanciones en caso de incumplimiento de alguno de los requisitos de la licencia.

### *Sistema de Registro para la obtención de la Licencia por Paternidad por Nacimiento y/o Adopción*

- Agiliza el registro y solicitud ante la Dirección de Capital Humano del IPN.
- Permite llevar un registro de quién solicita la prestación y seguimiento en el cumplimiento de los requisitos establecidos.

### *Proceso de evaluación y medición del impacto de los talleres y la licencia por paternidad*

Reporte de encuesta de registro, inscripción al taller Paternidad-Es y reporte de cuestionario de opinión sobre la experiencia de la Licencia de Paternidad por nacimiento y/o adopción, aplicable desde el 2017, lo que favorece el seguimiento y evaluación sobre el impacto que propicia entre los trabajadores quienes se benefician de dicha prestación.

### *Procesos de sensibilización complementarios*

Organización de Conferencias Magistrales dirigidas a la comunidad politécnica laboral. Entre las temáticas que han sido abordadas se encuentran las siguientes:

1. El IPN comprometido por una paternidad responsable...porque la equidad no solo es cuestión de mujeres, impartida por el Dr. Daniel Cazés Menache (2010).
2. Política Pública y Paternidad impartida por el Dr. Mauricio Merino Huerta (2013).
3. Paternidad en la historia y nuevas formas de ser padre, impartida por el Mtro. Juan Carlos Hernández Meijueiro (2014).
4. Primera Jornada de Salud “Mamá y Papá cuidando su salud” que se llevó a cabo con la colaboración de la Secretaría de Salud del Distrito Federal (2015.)
5. Conferencia Magistral “Paternidad, Salud y Cuidado desde el IPN”, impartida por el Dr. Benno de Keijzer integrante de Cómplices por la Equidad, MenEngage México/ Campaña de Paternidad Men Care América Latina “Tú eres mi papá”/Instituto de Salud Pública/Universidad Veracruzana. Además de la realización de “Conversatorios entre hombres” en los que se trataron las temáticas de “Morbilidad y prácticas de cuidado - Paternidad, violencia y emociones” (2016).

6. Jornadas de Corresponsabilidad (edición I, II y III), con la finalidad de establecer diversas actividades tanto académicas, conferencias, talleres, culturales y lúdicas), que contribuyan con la sensibilización de la comunidad politécnica sobre el tema de paternidades y corresponsabilidad. Destaca en dichas ediciones las conferencias por parte de la Dra. Alejandra Salguero Velázquez (2017), la Dra. Pilar Lacoste Velázquez (2018) y el Mtro. Mauro Antonio Vargas Urías (2019), quienes propusieron desde su experiencia la importancia de involucrar a los hombres para sumar en la igualdad de género.

### *Materiales de sensibilización*

- Materiales de apoyo dirigidas exclusivamente con la política de Licencia por Paternidad, tales como libretas, calcomanías, portarretratos, carteles, cinturones de paternidad, Cuento Papá está aquí, memorama de la corresponsabilidad, entre otros.

### *Investigaciones*

Se han desarrollado dos investigaciones que han propiciado la incidencia de una política integral sobre las nuevas paternidades en el IPN, de las cuales destaca las siguientes:

1. La licencia por paternidad en el IPN: Un avance en la construcción de equidad entre mujeres y hombres de la comunidad politécnica (2012).
2. Caracterización de los modelos de paternidad en el IPN: representaciones, prácticas y limitantes (2015).

### *Curso-taller Paternidades*

El éxito de la política de Licencia por Paternidad radica en ser la primera instancia en establecer como requisito de acceso a la prestación la participación y acreditación del Curso-taller Paternidades ya sea en su modalidad presencial o en línea, mismo que cuenta con valor curricular o validez como documento probatorio en los procesos de promoción del personal de base en el instituto.

#### **El taller Paternidades (presencial)**

El curso-taller “Paternidad-Es” es la parte fundamental que complementa a la licencia por paternidad por nacimiento y/o adopción en el Instituto Politécnico Nacional, ya que ha sido estructurado e implementado por la UPGPG del IPN, como un espacio de reflexión y cuestionamiento a la masculinidad hegemónica y la paternidad tradicional por lo que el objetivo del mismo es reflexionar y analizar el proceso de construcción de paternidades igualitarias y corresponsables con relación a los procesos de crianza y cuidado de hijos/as, así como de involucramiento con las tareas del hogar.

En el caso del taller, este se caracteriza por tener duración de 10 horas y es impartido bajo la modalidad presencial en donde se trabaja directamente con el grupo de padres a través de diferentes dinámicas y técnicas vivenciales, que invitan a reflexionar sobre el tipo de paternidad que se vive y la que se desea ejercer.

Al respecto, se ha detectado que el trabajo de las personas que facilitan deben ser varones lo que ha permitido mayor apertura en los temas abordados y disposición para tratar cuestiones en las que se sienten señalados o debido a la falta de sensibilización, no reconocen la reproducción de ciertas prácticas que pueden propiciar situaciones de desigualdad, discriminación y violencia



IMAGEN 2. CARTEL MATERIALES DIDÁCTICOS SOBRE LA LICENCIA POR PATERNIDAD. FUENTE: UPGPG/IPN. CONSULTADO EN: WWW.GENERO.IPN.MX

de género. Inclusive, su incursión en espacios donde desde su propio constructo de género, no se permite hablar o evidenciar todo lo relacionado con sus emociones y, sobre todo, con la igualdad de género.

Respecto al curso en línea, esta acción está dirigida únicamente a los trabajadores que se encuentran en las unidades académicas y administrativas foráneas. La duración es de tres semanas, en el cual se le da la apertura al participante de ingresar en los momentos que lo desee para dar cumplimiento con las actividades preestablecidas. Hasta el momento, solo se ha impartido dos cursos en línea y se tiene previsto monitorear el impacto que tiene el acercamiento de estos temas en los propios trabajadores beneficiados con la licencia por paternidad.

En ambos casos, las temáticas que se abordan en el curso-taller son: 1) La construcción social del género, 2) La masculinidad y la masculinidad hegemónica, 3) Paternidades, y 4) Igualdad y corresponsabilidad. Al respecto, la UPGPG establece cuatro fechas al año para impartir el taller presencial y una fecha para el de línea con la finalidad de que el trabajador no espere hasta el evento del nacimiento y/o adopción de sus hijos/os para participar en el mismo, toda vez que lo idóneo es que el proceso de formación y sensibilización se logre previamente para impactar de manera positiva en los procesos señalados.

Es importante señalar, que más allá de diseñar una capacitación que oriente el desarrollo de actividades de “cómo ser un buen padre” o un tipo de “escuela para padres”, el curso-taller Paternidades ha representado para sus participantes un espacio destinado para compartir experiencias, reflexionar y sobre todo, sensibilizarse ante las temáticas de igualdad de género.

Por ejemplo, algunos testimonios extraídos durante los talleres presenciales, nos señalan la necesidad que tienen los hombres de temas, que al parecer ellos, solamente les incumbe hablarlos con otros varones y debido a la falta de espacios, el “taller Paternidades” se convierte en una experiencia nueva, única y alentadora en el sentido, de que encuentran a otros hombres en hablar sobre sus necesidades, problemáticas, temas en común e incluso de la propia cotidianidad que se deriva del ejercicio paterno (ver Cuadro 1).

<b>CUADRO 1. TESTIMONIAL</b>	
<b>Nombre</b>	<b>Testimonio</b>
<b>Pedro</b>	“Me gusta el curso porque me permite platicar de las vivencias que he tenido con mis hijos, además con la licencia pude estar en contacto con mi hijo.”
<b>Óscar</b>	“Este curso lo voy a recordar siempre y con mucho cariño, me ha hecho reflexionar y cuestionarme cosas sobre mi masculinidad.”
<b>Juan</b>	“Me gustó porque los compañeros son demasiado participativos y descubro que hay padres de diferentes maneras.”
<b>Eduardo</b>	“A mí me gustó el curso porque me ha hecho reflexionar mucho, recuerdo mucho la parte de corresponsabilidad con la pareja, no es ayuda, es compartir.”

Fuente: UPGPG/Taller Presencial Paternidades

Como se observa, las experiencias de los participantes al curso-taller, evidenciaron no sólo la importancia que tiene la prestación en cuanto al hecho de que les permitió un involucramiento directo hacia el cuidado de sus hijas/os y de corresponsabilidad con sus parejas, sino también, cómo a partir del proceso de reflexión que se generó en el mismo, ha favorecido en su propia cotidianidad laboral, familiar y personal, un cambio de actitud hacia lo que significa su masculinidad y el ejercicio de su paternidad.

### **Impacto cuantitativo y cualitativo del taller Paternidades (presencial)**

- Se tiene registro desde 2012 a 30 de junio de 2019, de más de 1080 solicitudes de licencias por paternidad por nacimiento y solo una de ellas, es por adopción.
- El 92% de las solicitudes han sido emitidas por personal de las unidades académicas, administrativas y centros de investigación ubicadas en la zona metropolitana del valle de México.
- De acuerdo al tipo de contratación, mayoritariamente son los docentes quienes se benefician de la prestación de Licencia por Paternidad (55%) comparado con los administrativos (45%).
- Desde 2013 el curso-taller Paternidad-Es es obligatorio para todo aquel trabajador de base (docente y PAAE) interesado en ejercer la prestación de licencia por paternidad; sin embargo, solo 700 trabajadores de las 1080<sup>15</sup> solicitudes emitidas han participado en las acciones formación y sensibilización señaladas.

15 Información obtenida de la base de datos de Registro de Solicitud de la Licencia por Paternidad coordinado por la Dirección de Capital Humano del IPN y bajo el seguimiento de la UPGPGP.

# PRÓXIMO Taller - Paternidades

**Fecha - Hora - Lugar**

**11 y 12 de septiembre de 2019**  
9 a 14 horas  
Sala 1 de la BNCT

**Más informes:  
5729-6000 Ext. 54364**

**Cupo limitado**

**Recuerda, el taller es obligatorio para los trabajadores de base del Instituto que ejercen la Licencia por Paternidad.**

Es recomendable participar en el taller previo al nacimiento o adopción de su hijo/a.



**Registro a partir del 1 de agosto en:  
[www.ipn.mx/genero/](http://www.ipn.mx/genero/)**

IMAGEN 3. TALLER PATERNIDADES (PRESENCIAL). FUENTE: UPGPG/IPN CONSULTADO EN: WWW.GENERO.IPN.MX

- Desde el punto de vista cualitativo<sup>16</sup>, los trabajadores que asisten al taller Paternidades (presencial), coinciden en señalar que su función principal es la de ser proveedores situación que utilizan para condicionar quién toma las decisiones y ratificar quienes deben ser las responsables del hogar o el trabajo reproductivo; aunque su discurso siempre es a favor de que ellos si participan y le entran al parejo que sus compañeras.
- Destaca entre las narrativas de los participantes al taller Paternidades, que la igualdad de género la conciben como un asunto exclusivo de las mujeres; sin embargo, como resultado de las relaciones de poder la igualdad también se traduce, en aquellos casos donde la pareja trabaja y percibe un ingreso, equiparar en igualdad de condiciones lo relacionado al gasto familiar, sin importar que ellas ganen menos y tampoco les otorga su incidencia en la toma de decisiones familiares.
- Los participantes reconocen que hay un nuevo escenario que se caracteriza por la ruptura del ejercicio tradicional de la paternidad, pero a su vez, se convierte en una limitante para poder ejercer una nueva paternidad porque reconocen que les es útil y efectivo ser la principal autoridad en casa, mientras que ejercer violencia y maltrato durante la crianza lo conciben como parte de sus deberes como padres.

16 La información de corte cualitativa se desprende de las bitácoras de trabajo que se realizan como parte de los registros y la documentación que se tiene por parte de las personas que facilitan el trabajo de las paternidades a través de los talleres que imparte la UPGPG.

- Respecto al ejercicio de la violencia en la crianza se observan cambios entre los padres del IPN, los cuales reconocen que ya no es efectivo los golpes tantos en los/as hijos/as y la pareja; sin embargo, recurren a otras expresiones de violencia donde prevalece la psicológica y lo material para continuar reafirmando su posición de poder frente a los/as demás.
- Para quienes participan en los talleres, la conciliación entre lo personal, lo familiar y lo laboral es inexistente en su imaginario porque destacan en sus narrativas que su principal función es estar fuera de casa y su involucramiento se limita en actividades que no les demande mayor responsabilidad; por ejemplo: las referidas a la vinculación afectiva, el gozo y el esparcimiento.
- De igual modo, el espacio doméstico sigue siendo ajeno y sin apropiación por parte de los padres del IPN, a lo máximo llegan a verse como asistentes o ayudantes de las mujeres, por lo que la redefinición de roles en los hombres continúa siendo un tema pendiente en el hogar, lo reproductivo y lo privado.

### Consideraciones finales

Como se observa, a través de la política Licencia por Paternidad, esta casa de estudios proyecta un modelo innovador sobre la necesidad de incorporar a los hombres en las temáticas de igualdad de género. Si bien la paternidad es el pretexto para acercar a los hombres politécnicos a estos temas, socialmente hay resistencias y negación en aceptar que la igualdad de género también es cosa de varones.

Con la formulación e implementación de la política de Licencia por Paternidad por Nacimiento y/o Adopción, el IPN da un paso adelante, y se coloca a la vanguardia no sólo en el desarrollo de la tecnología en México, sino también representa un avance y un reto importante a favor de la igualdad entre géneros. La presente propuesta, ha logrado evidenciar que esta política de igualdad implementada por el instituto tiene sus avances positivos en la materia y lo trascendental, es que esta experiencia puede ser replicada en otros espacios y bajo otros contextos, estructuras y culturas institucionales.

Como se intentó visibilizar, el éxito de la política no recae en contar con una figura de licencia por paternidad que otorga a sus trabajadores 15 días para el goce y el disfrute después del nacimiento y/o adopción de las y los hijos. La experiencia politécnica es exitosa por haber estructurado toda una política integral que considera diversos elementos y componentes, incluso, lograr que los trabajadores cumplan de manera obligatoria en que se sensibilicen en un curso-taller sobre paternidades, todo ello, son aspectos que ninguna otra institución gubernamental dispone o se asemeja al IPN.

Finalmente, se reconoce que hay cambios significativos no sólo en cómo se ejerce la paternidad sino también como se ha generado toda una conciencia entre los varones de cómo se quiere ser padre en tiempos donde lo que prevalece son los ideales sobre la igualdad de género; sin embargo, a muchos varones les cuesta vivir desde otras lógicas de ser hombres porque a nivel personal, familiar, institucional y estructural los cambios han sido paulatinos y distanciarse del modelo hegemónico implica someterse como varones a lógicas donde deben ser cuestionados, juzgados y señalados. El caso del IPN es valioso porque se reconoce que existen nuevas prácticas con relación a la construcción de ser hombre y padre, pero las narrativas de quienes participan en los talleres dejan entrever que, ante la falta de referentes de masculinidades alternas o emergentes, lo tradicional continúa siendo vigente en el ejercicio paterno y esa deberá ser una línea de trabajo para futuras investigaciones desde los estudios de género sobre el tema.

## Bibliografía

- Bonino, L. 2002, “Masculinidad Hegemónica e identidad Masculina”, en: *Revista Dossiers Feministes Masculinitats: mites, de/construccions i mascaredes*.
- Burin, M. 2010, “Ámbito familiar y construcción de género”, en: Burin, M. e I., Meler (Eds.), *Género y familia*, Paidós, Buenos Aires, pp. 71-98.
- Caudillo H. C 2017, “Las transformaciones de los estereotipos de la masculinidad”, en: González N. J. J (Coord.), *Masculinidad y cambio*, Clave Editorial, México, pp.43-64.
- Cerva, D. 2013, “Procesos de institucionalización de la perspectiva de género en el Estado: análisis desde la cultura organizacional”, en: J., Ströbele-Gregor y Wollrad, Dörte (Eds.), *Espacios de género*, Nueva Sociedad; Fundación Friedrich Ebert, Adlaf, Argentina, pp. 30-43.
- CEPAL 2002, “Paternidad responsable en el Istmo Centroamericano”, *CEPAL-Limitada, LC/MEX/L.475/Rev.1*, 8 de marzo de 2002, México, pp. 6-14.
- Carrillo, C. y Revilla, J. 2006, “Masculinidad entre padres (madre y padre) e hijos”, en: *Revista de Estudios de Género. La ventana*, 23, México, pp. 95-126.
- Cultura Salud, 2010, “Hombres jóvenes por el fin de la violencia. Manual para facilitadores y facilitadoras”, CulturaSalud/EME, Chile, pp. 16-46.
- Connell, R. W. 2015, *Masculinidades*, UNAM/PUEG, México.
- 1997, “La organización social de la masculinidad”, en: Valdés, T. y J., Olavarría (Eds.), *Masculinidad/es. Poder y crisis*, ISIS Internacional-FLACSO, Ediciones de las Mujeres. Chile, pp. 31-48.
- Criado, M. et al. 2000, *Familias de clase obrera y escuela*, Editorial Iralka, Donotia.
- Cruz, Salvador 2018, “Masculinidades”, en: Moreno, H. y E. Alcántara (Coords.), *Conceptos Claves de los Estudios de Género*, volumen 2, CIEG, México, pp. 169-182.
- Faur, E. 2004, “Masculinidades y desarrollo social”, en: *Las relaciones de género desde la perspectiva de los hombres* UNICEF, Arango Editores, Colombia, pp. 39-98.
- Franzoni, J. 2014, “Factores que inciden en la participación de los hombres en la crianza de los hijos”, en: Figueroa, J. y A., Salguero (Coords.), *¿Y si hablas de...sde tu ser hombre?*, El Colegio de México, México, pp. 271-302.
- Fuller, N. 2000, “Significados y prácticas de paternidad entre varones urbanos del Perú”, en: Fuller, N. (Ed.), *Paternidades en América Latina*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú pp. 35-90.
- Galet, C. y Alzás, T. 2014, “Trascendencia del rol de género en la educación familiar”, *Campo abierto*, 33 (2), pp. 97-114.
- González-Pozuelo, F. 2009, “Familia y tareas domésticas”. *Campo abierto*, 28 (1), pp. 35-52.
- Giraldo, S. 2015, “Prácticas de paternidad de algunos varones gays de Ciudad de México. Entre tabúes y nuevas apuestas para su ejercicio”, *Revista Sociedad y Economía*, núm. 29, julio-diciembre, 2015, pp. 39-62.
- INEGI 2009, *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2009*, Tabulados básicos.
- INEGI 2010, *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos 2010*.
- Jiménez, M. A. 2006, “Experiencia y valoración de la paternidad en algunos hombres de los sectores medios y altos de la ciudad de México”, en: Figueroa, J. A. et al. (Coords.), *Ser padres, esposos e hijos: prácticas y valoraciones de varones mexicanos*, El Colegio de México, México, pp. 219-251
- Kaufman, M. 1997, “Las experiencias contradictorias del poder entre los hombres” en: Valdéz T. y J. Olavarría (Eds.), *Masculinidad/es: Poder y crisis*, Isis Internacional, FLACSO, Chile, pp. 63-81.
- Montesinos, R. 2004, “La nueva paternidad: expresión de la transformación masculina”, *Polis: Investigación y Análisis sociopolítico y Psicosocial*, 2 (4), México, pp. 197-220.
- Muñoz S. H. 2017, *Hacerse hombres. La construcción de masculinidades desde las subjetividades*, Universidad de Antioquia, Colombia, Medellín.
- Keijzer de, B. 2000, “Paternidades y Transición de Género”, en: Fuller, N. (Ed.), *Paternidades en América Latina*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú, pp. 215-237.
- Olavarría, J. 2000, Ser padre en Santiago de Chile, en: N. Fuller (Ed.) *Paternidades en América Latina*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú, pp. 129-174.
- Parrini, R. 2000, “Los poderes del padre: paternidad y subjetividad masculina”, en Olavarría, J. y R. Parrini (Coords.), *Masculinidad/es. Identidad, sexualidad y familia*, Flacso, Chile, pp.69-78.

- Ramírez, J. 2006, “¿Y eso de la masculinidad?: apuntes para una discusión”, en: Careaga, G. y S. Cruz (Coords.), *Debates sobre masculinidades. Poder, desarrollo, políticas públicas y ciudadanía*, Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México, México, pp. 31-56.
- Rojas, O. 2014, *Estudios sobre la reproducción masculina*, El Colegio de México, México.
- 2008, *Paternalidad y vida familiar en la Ciudad de México. Un estudio del desempeño masculino en los procesos reproductivos en la vida doméstica*, El Colegio de México, México D.F.
- Rubin, G. et al. 1974, “The eye of the beholder: parents’ views on sex of newborns”, en: *American Journal of Orthopsychiatry*, 44, pp.512-519.
- Salguero, Ma. A. 2006, “Significado y vivencia de la paternidad en algunos varones de los sectores socioeconómicos medios en la ciudad de México”, en: Figueroa J. G. et al. (Coords.), *Ser padres, esposos e hijos: prácticas y valoraciones de varones mexicanos*, El Colegio de México, México, pp. 57-93.
- Scott, J. 1996, “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en: Lamas, M., *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*, Programa Universitario de Estudios de Género, Porrúa, México, pp. 265-302.
- Soto, G. 2013, “Nuevas masculinidades o nuevos hombres: El derecho de los hombres en la lucha contra la violencia”, en: *SCIENTIA HELMANTICA, Revista Internacional de Filosofía*, Núm. 1, marzo de 2013.

## Anexos



IMAGEN 4. TALLER PATERNIDADES. FOTO TOMADA POR IVÁN GODINEZ.



IMAGEN 5. TALLER PATERNIDADES. FOTO TOMADA POR IVÁN GODINEZ.



IMAGEN 6. TALLER PATERNIDADES. FOTO TOMADA POR IVÁN GODINEZ.

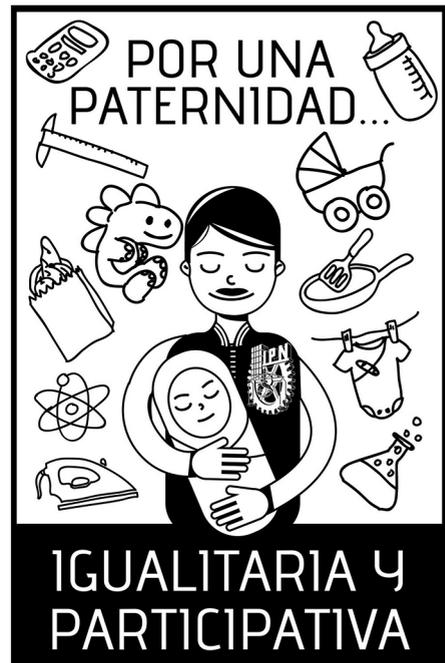


IMAGEN 7. LOGO LICENCIA POR PATERNIDAD EN EL IPN. FUENTE: UPGPG/IPN CONSULTADO EN: [WWW.GENERO.IPN.MX](http://WWW.GENERO.IPN.MX)