



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN GÉNERO, SOCIEDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS

TÍTULO DE TRABAJO TERMINAL

Campaña de comunicación integral con perspectiva de género sobre las paternidades responsables e igualitarias en la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México

PRESENTA

Mariana Georgina Osornio Fuentes

TUTORA ACADÉMICA

Mtra. Araceli Pérez Damián

COMITÉ TUTORIAL

Dra. Norma Baca Tavira

Dr. Juan Luis Ramírez Torres

TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO, ENERO, 2022



Índice

<i>Introducción</i>	6
<i>I. Marco conceptual</i>	8
1.1. El A, B, C del sexo y el género.....	8
1.1.1. Sexo: el binomio hombre-mujer	9
1.1.2. Género: la construcción social de la diferencia sexual	11
1.1.3. Roles de género: lo que le “toca” a cada quién	13
1.1.4. Estereotipos de género: la definición preestablecida del ser hombre o mujer.....	14
1.2. División Sexual del Trabajo.....	15
1.2.1. Participación del hombre en el ámbito privado	16
1.2.2. Trabajo doméstico no remunerado: la pieza invisible y fundamental para el bienestar de las personas	17
1.2.3. Trabajo de cuidados no remunerado: una tarea feminizada	18
1.3. Reflexiones sobre la Paternidad tradicional	20
1.4. El ejercicio de las Paternidades	23
1.4.1. Paternidades responsables e igualitarias	25
<i>II. Identificación de la problemática</i>	36
<i>III. Objetivo General</i>	39
<i>IV. Metodología</i>	39
<i>V. Diagnóstico institucional</i>	42
5.1. Objetivos del diagnóstico institucional.....	42
5.2. Revisión del marco jurídico	43
5.3. Contexto internacional y nacional de la Licencia de paternidad.....	47
5.4. Instituciones de Educación Superior Públicas Nacionales	50
5.5. La Universidad Autónoma del Estado de México.....	66
5.5.1. Posicionamiento Institucional de la UAEMéx al respecto de la igualdad de género y paternidades.	68
5.5.2. Solicitudes de información de transparencia a la UAEMéx.....	72
5.6. Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México	79
5.7. Conclusiones del Diagnóstico Institucional	82

<i>VI. Diagnóstico del personal académico de la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México</i>	84
6.1. Objetivos del Diagnóstico específico.....	84
6.2. Experiencias problemáticas para la realización del diagnóstico específico de la Facultad de Antropología de la UAEMéx	84
6.3. Características del espacio académico.....	86
6.4. Características de los participantes	87
6.5. Análisis de los resultados: Herramienta Cuantitativa (Cuestionario).....	90
6.6. Análisis de los resultados: Herramienta Cualitativa (Entrevistas)	113
6. 7. Principales hallazgos y problematización de género.....	125
6.7.1. De las construcciones de género de la paternidad tradicional.....	126
6.7.2. Paternidades responsables e igualitarias	127
<i>VII. Propuesta de intervención</i>	131
7.1. Campaña integral de comunicación con perspectiva de género sobre las paternidades responsables e igualitarias y la licencia de paternidad en la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México.....	132
7.2. De la Campaña de comunicación integral con perspectiva de género.....	133
7.2.1. Paternidades responsables e igualitarias	135
7.2.2. Licencia de paternidad.....	154
7.2.3. Página de internet sobre las paternidades responsables e igualitarias.	161
<i>VIII. Aplicación de la propuesta de intervención y exposición de resultados. Prueba piloto.</i>	166
8.1. Implementación de la prueba piloto de la “Campaña de comunicación integral con perspectiva de género sobre las paternidades responsables e igualitarias y la licencia de paternidad en la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México” y resultados de la intervención.	167
8. 2. Evaluación del proceso de intervención y de la prueba piloto.....	174
8.2.1. Material impreso de difusión.	174
8.2.2. Artículo en la Revista Universitaria de la UAEMéx	175
8.2.3. Pláticas sobre las paternidades responsables e igualitarias y su importancia para la igualdad de género.....	175
8.2.4. Capacitación al personal del área de administración de la Facultad de Antropología sobre el proceso de la Licencia de paternidad por medio del sindicato.....	177
8.2.5. Página de internet sobre paternidades responsables e igualitarias	178

8.2.6. Evaluación de la prueba piloto.....	178
8.3. Incidencia general del tema en la prueba piloto.....	180
<i>IX. Propuesta de continuidad</i> _____	183
<i>X. Reflexiones finales</i> _____	184
<i>Referencias bibliográficas</i> _____	188
<i>Anexos</i> _____	196
Anexo 1.....	196
Anexo 2.....	213
Anexo 3.....	217
Anexo 4.....	218
Anexo 5.....	219
Anexo 6.....	220
Anexo 7.....	229
Anexo 8.....	235

Índice de tablas

Tabla 1. Comparativo de las respuestas a las solicitudes de información por la Plataforma Nacional de Transparencia de las Universidades Públicas Estatales.	51
Tabla 2. Personal de la UAEMéx 2019.	67
Tabla 3. Respuestas de la Universidad Autónoma del Estado de México, a través del portal de Transparencia SAIMEX.	73
Tabla 4. Matrícula de estudios profesionales por espacio universitario 2019- 2020.	80
Tabla 5. Personal Académico y Administrativo 2019.	80
Tabla 6. Situación laboral de la pareja.	90
Tabla 7. Palabras asociadas a Mujer y Hombre.....	92
Tabla 8. Respuestas asociadas a la mayor ventaja de ser mujer y hombre.	93
Tabla 9. Horas a la semana que considera destina el profesor académico y su pareja a los quehaceres domésticos.	96
Tabla 10. Lo que el profesor considera es su papel principal en el cuidado de sus hijos o hijas.....	99
Tabla 11. Actividades que un padre y una madre deben realizar.....	100
Tabla 12. ¿Por qué?.....	103

Índice de gráficas

Gráfica 1. Personal por categoría 2019 UAEMéx.....	87
Gráfica 2. ¿Realiza algún otro tipo de trabajo o actividad para recibir otro ingreso?	88
Gráfica 3.. Selección de actividades de la persona quién los profesores consideran deben realizarlos.	95
Gráfica 4. Percepción del profesor sobre los quehaceres del hogar.	96
Gráfica 5. Consideración del profesor en cuanto al cuidado y crianza de sus hijos o hijas.....	97
Gráfica 6. ¿Se ha realizado alguna prueba de enfermedades de transmisión sexual?	103
Gráfica 7. Cuando su pareja estaba embarazada ¿a cuántas citas médicas la acompañó?.....	105
Gráfica 8. Lugar donde nació su primer hijo/ hija.	106
Gráfica 9. ¿Cuál fue su presencia al momento del nacimiento de su primer hijo /hija?	106
Gráfica 10. Lugar donde nació su último hijo/hija.....	107
Gráfica 11. ¿Cuál fue su presencia al momento del nacimiento de su último hijo /hija?.....	107
Gráfica 12. ¿Usted tomó el permiso de paternidad de la UAEMéx?	109
Gráfica 13. En caso de no haber tomado el permiso ¿Cuál fue la razón principal para no tomarlo?	109
Gráfica 14 ¿Conoce si existe alguna campaña en la universidad sobre la Licencia de paternidad?	110
Gráfica 15. ¿Conoce si existe alguna estrategia para invitar a los trabajadores padres a modificar su paternidad en responsable e igualitaria?.....	111
Gráfica 16. Respuestas a la pregunta: ¿Qué estrategia le gustaría más para hablar y visibilizar las paternidades dentro de la UAEMéx?	133

Introducción

En la actualidad, de acuerdo a documentos internacionales y nacionales firmados por México¹ es imprescindible generar acciones que abonen a la igualdad de género para de esta forma eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres, por ello, el presente trabajo aborda las paternidades como un tema prioritario para la participación de los hombres en cuanto a sus derechos sexuales y reproductivos, el embarazo y posparto y la forma de ejercer la paternidad o las paternidades dentro del trabajo doméstico y del trabajo de cuidados no remunerado. El propósito del presente texto es dimensionar con un diagnóstico realizado en la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx), el ejercicio de la paternidad de los hombres padres académicos, con lo cual se presenta una estrategia de intervención para ese organismo académico.

Este texto consta de once apartados que van desde la problematización de género hasta el diseño de la propuesta de intervención. En el primer apartado se presentan las bases conceptuales que permiten el acercamiento a temas como el sexo, género, los roles y estereotipos de género, la división sexual del trabajo, la paternidad tradicional, los tipos de paternidades y la igualdad de género. La construcción de un marco conceptual tiene la intención de comprender los temas que guían a los diagnósticos y a la propuesta final.

Posteriormente, se identifica la problemática central de este proyecto, complementándolo con el tema de la licencia de paternidad y se muestra cómo ésta no es garantía para la transformación de la paternidad tradicional. Después se precisa la justificación, que, a partir de registros diferenciados por sexo, se habla de los temas en donde los hombres no han tenido la misma participación que las mujeres y con ello se denota la desigualdad dentro del ámbito doméstico y dentro del trabajo de cuidados no remunerados.

Consecutivamente, se refiere la metodología utilizada. Después el apartado cinco refiere el objetivo general del proyecto. En los apartados seis y siete se contextualiza sobre el diagnóstico institucional de manera general, abordando las diversas universidades de toda la República Mexicana, para después llegar al caso de la

¹ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer “CEDAW”, Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belém do Pará, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, etc.

Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México con el diagnóstico específico en padres académicos.

En el siguiente apartado, a raíz de la información obtenida en los diagnósticos anteriores se presenta la propuesta de intervención: una campaña de comunicación integral con perspectiva de género sobre las paternidades responsables e igualitarias y la licencia de paternidad en la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México.

En última instancia se desarrolla cómo se aplicó la propuesta de intervención y se exponen los resultados de la prueba piloto para entonces realizar una propuesta de continuidad donde se muestra la importancia de darle seguimiento a la campaña presentada. Finalmente, se muestran las reflexiones generales que se obtuvieron con la realización del presente proyecto.

I. Marco conceptual

1.1. El A, B, C del sexo y el género

En este primer apartado se presentan de manera desmenuzada y clara las diversas significaciones del sexo y el género de acuerdo con varias autoras y autores, así mismo se observa cómo la sociedad, construida desde una lógica sociocultural patriarcal, hace que las construcciones de género influyan en el establecimiento de reglas o normas que encaminan a las sociedades a la generación de diversas desiguales de género incluidas el ejercicio de la paternidad.

Para llegar a la comprensión y diferenciación de lo que es el sexo y el género, debemos contextualizar a las sociedades en una base específica: envueltas en un sistema machista, patriarcal, hegemónico, androcéntrico y heteronormado:

El machismo “consiste básicamente en el énfasis o exageración de las características masculinas y la creencia de la superioridad del hombre” (Giraldo, 1972:295). En este sentido y de manera histórica, las sociedades han establecido un sistema machista en el que los hombres han creado las sociedades, sus normativas, sus reglas, sus estructuras, sus religiones, etc. es por ello que se les ve como sujetos superiores.

El patriarcado de acuerdo con Vacca y Coppolecchia (2012) es un sistema político que institucionaliza la superioridad sexista de los varones sobre las mujeres, constituyendo así aquella estructura que opera como mecanismo de dominación ejercido sobre ellas, basándose en una fundamentación biologicista, que toma las diferencias naturales entre hombres y mujeres como inherentes y determinantes de las actividades de cada persona. El poder es utilizado y está presente en diversas instituciones sociales con el fin de mantener los principios del patriarcado como lo son instituciones educativas, del derecho, gubernamentales, etc.

Según Schongut (2012) el concepto de hegemonía explica cómo una clase dominante controla aspectos fundamentales de la sociedad, introduciendo sus propias definiciones respecto a cuestiones significantes en ésta y terminan convirtiéndose en ideas socialmente predominantes. En el caso de hegemonía masculina se refiere entonces a cómo se han convertido las ideas masculinas en ideas predominantes, que han permeado desde hace mucho tiempo a todas las sociedades generando brechas de género en todos los sentidos.

El androcentrismo de acuerdo con Vacca y Coppolecchia (2012) es una postura en la cual se marca como punto de vista dominante el del andrós (varón, adulto, amo). Es una postura sexista, racista, clasista y adultocentrista. Así mismo Lagarde (1996) dice que:

“La mentalidad androcéntrica permite considerar valorativamente y apoyar socialmente que los hombres y lo masculino son superiores, mejores, más adecuados, más capaces y más útiles que las mujeres. Por ello es legítimo que tengan el monopolio del poder de dominio y de violencia. Así, el androcentrismo se expresa en el machismo como magnificación de ciertas características de los hombres, de su condición masculina, de la masculinidad y, en particular, de la virilidad: abigarrada mezcla de agresión, fuerza dañina y depredadora, y dominación sexual” (Lagarde, 1996: 17).

Para Butler (2002) la heteronormatividad es la matriz binaria según la cual se asignan, clasifican y regulan las identidades de género en las sociedades occidentales. Es un régimen normativo en lo concerniente al género y a la sexualidad que define cuales son las identidades inteligibles y correctas y castiga aquellas que no lo son. Estas solo se definen como identidades sexuales a saber: hombre y mujer y tiene que haber una coherencia perfecta entre sexo biológico, género y deseo. Cualquier expresión o identidad que salga de este canon es tachado de falso, erróneo, malo, pecado, etc.

Por tanto, se tiene como base que las sociedades se han estructurado conforme a los conceptos anteriores y se observa que la parte masculina siempre ha estado sobre la femenina y por ende las relaciones entre estos dos géneros y sexos se ha visto truncada, dividida y alineada hacia lo que era o es mejor para seguir manteniendo este tipo de sociedades jerárquicas y de poder de uno sobre el otro. Ahora entonces, se da paso a comprender dos conceptos fundamentales: sexo y género.

1.1.1. Sexo: el binomio hombre-mujer

Cuando se refiere a este concepto se alude a las diferencias biológicas, es decir, anatómicas, bioquímicas, genéticas, genitales, etc. para distinguir y dividir a las personas de las sociedades, normalmente, en un binomio mujer-hombre. “El sexo biológico es una fuerza tan fundamental dentro del desarrollo que no crea solo dos tipos de sistemas reproductivos, sino dos tipos de personas” (Fine, 2018:14). Así

las sociedades “establecen convenciones por las que transforman la sexualidad biológica en productos de la actividad humana” (Martínez y Bonilla, 2000:10).

Esta división se ha justificado a lo largo del tiempo por una visión biologicista por medio de discursos científicos que aluden a la “naturaleza” de los cuerpos sexuados en donde el sexo y todos sus componentes tienen un carácter normativo enfocado a la subordinación del sexo de las mujeres por medio de lo que Simone de Beauvoir llama la *otredad*. Esto se refiere a que las mujeres siempre se han visto como las “otras” en relación a los hombres y que son ellas una simple “imperfección natural” dentro de lo cual lo “natural” son los hombres y por lo tanto se definen conforme a ellos, habiendo una inferioridad biológica (Beauvoir, 2015):

“La humanidad es macho, y el hombre define a la mujer no en sí misma, son con relación a él, no la considera como un ser autónomo. [...] La mujer se determina y se diferencia con relación al hombre, y no este con relación a ella; la mujer es lo inesencial frente a lo esencial. Él es el Sujeto, él es lo Absoluto; ella es lo Otro” (Beauvoir, 2015: 18).

Se comprende por qué las sociedades se han creado conforme la idea de que lo masculino es lo superior y da razón de los primeros conceptos de los cuales abordábamos anteriormente: machismo, patriarcado, androcentrismo, hegemonía masculina y heteronormatividad. Aquí el sexo es la primera parte del entendimiento de las divisiones que se hacen de los hombres y de las mujeres y además se cierran las sociedades a estos dos sexos olvidándose de las personas intersexuales².

Entonces el sexo nos dice Wittig en Butler (2013) “es tomado como un “rasgo físico”, un dato inmediato”, un dato sensible, perteneciente al orden natural”. Y por tanto hemos estado desde siempre obligados y obligadas a corresponder esta idea “natural” que se nos ha establecido y entonces nos experimentamos conforme a estas dos categorías y comenzamos a darle forma en nuestra cotidianidad. Es a partir de la identificación sexual que se determina el destino social de la persona nacida, lo cual tiene que ver con el género.

² Intersexualidad: “se produce cuando hay una discrepancia entre el sexo genético, el de la gónada y el de los genitales” Doctora Laura Audí, investigadora del grupo de Endocrinología Pediátrica del Vall d’Hebron de acuerdo a el periódico El País, España, 2017.

1.1.2. Género: la construcción social de la diferencia sexual

“Este concepto se formuló para justificar ciertos fenómenos de la conducta de las personas que, asociados al sexo de los individuos, no eran explicables en base a la naturaleza genética, ni morfológica del sexo de los mismos” (Pueyo en Martínez y Bonilla, 2000:9). Entonces se debían explicar de otra manera las implicaciones sociales que se derivaban de hacer esta diferenciación sexual de las personas, por tanto, se habla ahora de la categoría de género:

“La categoría *género* [...] pone en cuestión la idea de “lo natural” (tan vinculada con lo “divino”) y señala que es la simbolización cultural, y no la biología, la que establece las prescripciones relativas a lo que es “propio” de cada sexo” (Lamas, 2013: 11).

Entonces “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (Scott en Lamas, 2013: 330). En estas construcciones se dan diversas formas de entender lo masculino y lo femenino. Dentro de la cotidianidad de las diversas sociedades se establecen normas de género que las personas aceptan como tal y entonces las relaciones entre mujeres y hombres y además las propias significaciones individuales se asimilan, se defienden y se repiten de generación en generación.

Cabe destacar que estas construcciones sociales de género se dan de forma diferenciada a través del tiempo, la cultura, el lugar, espacio y sociedad. Es decir, no es lo mismo lo que significa un hombre en México, que lo que significa un hombre en Marruecos, existen diferencias históricas también que van dando la pauta para establecer lo que se entiende por ser hombre y ser mujer y los deberes sociales que supuestamente debe cumplir.

Además, el género o estas construcciones no aparecen mágicamente sobre las sociedades, es decir no significa que cuando una persona nace lleva un *chip* en la cabeza que establece ya de manera “natural” que por nacer con cierto sexo va a seguir automáticamente las normas implantadas para ese sexo, sino más bien es un proceso muy largo que pasa a través de cada persona conforme a la sociedad en la que vive. Como refiere Simone de Beauvoir “No es posible asumir un género en un instante, sino que se trata de un proyecto sutil y estratégico, laborioso en su mayor parte encubierto. Llegar a ser género es un proceso, impulsivo, aunque cuidadoso, de interpretar una realidad cultural cargada de sanciones, tabúes y prescripciones” (Butler en Lamas, 2013: 309). Así la persona va aprendiendo sobre

la marcha de su vida cotidiana los deberes que le “tocan” por nacer con cierto sexo establecido.

Joan W. Scott (en Lamas, 2013), señala cuatro principales elementos del género:

- 1.- Los símbolos y los mitos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples.
- 2.- Los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos. Estos conceptos se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas que afirman categóricamente y unívocamente el significado de varón y mujer, masculino y femenino.
- 3.- Las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género: el sistema de parentesco, la familia, el mercado de trabajo segregado por sexo, las instituciones educativas, la política.
- 4.- La identidad. Scott señala que, aunque aquí destacan los análisis individuales -las biografías- también hay posibilidad de tratamientos colectivos que estudien la construcción de la identidad genérica en grupos. Ésta es una parte débil de su exposición, pues mezcla identidad subjetiva e identidad de género.

Entonces es necesario dejar en claro que el género es la “acción simbólica colectiva” (Lamas, 2013: 240), lo que quiere decir que las definiciones de lo que es un hombre y lo que es la mujer no pueden darse sino en un contexto social, cultural, espacial, territorial que designan lo “propio” de cada sexo dentro del orden simbólico de sus propias significaciones.

Como se puede observar son varios factores los que contribuyen a establecer tanto las normas de género como las relaciones entre las personas. Sin embargo, todas ellas llevan a la diferenciación de formas de ser y formas de actuar conforme al sexo nacido, de esta forma se establecen los roles y estereotipos de género que a continuación se detallaran más ampliamente.

1.1.3. Roles de género: lo que le “toca” a cada quién

Los roles tradicionales de género son aquellos que se han establecido al margen de las desigualdades de género, en donde existe una clara diferenciación de los deberes que las mujeres y que los hombres deben de realizar para entrar dentro de lo aceptado o de lo “normal”. Estos roles tienen cabida dentro de la feminidad o de la masculinidad, que “representan dos conjuntos de habilidades conductuales y competencias interpersonales que los individuos usan para relacionarse con su medio” (Kelly y Worell, 1997: 1).

La feminidad hablando desde los roles de género encierra todas aquellas características que tienen que ver con lo que les corresponde hacer a las mujeres. Dentro de las cuales la principal actividad se ha relacionado con la “naturaleza” como se ha mencionado varias veces, en este caso con la parte biológica de la reproducción y la maternidad y todo aquello que abone a estas dos características como lo son los derechos sexuales y reproductivos, el embarazo y parto, el cuidado y crianza de los hijos e hijas y por supuesto la parte doméstica, donde caben los rubros anteriores. La maternidad significa, en estos roles tradicionales, estar enfocado cien por ciento a los hijos y representa el paso número uno para convertirse realmente en una “mujer” y por lo tanto ser respetada en una sociedad que exige a las mujeres cumplir principalmente este rol de género.

Por otra parte, en la masculinidad, los roles de género son totalmente diferentes y deben ser ajenos a las mujeres, es decir, debe haber una negación total de lo femenino para entonces convertirse en un verdadero “hombre”. En cuanto a los roles de género tradicionales se establecen entonces los que tienen que ver con lo contrario de la maternidad y lo doméstico, es decir tienen que estar enfocados en lo público y en lo político. Aquí, la participación del hombre tiene que ser en aquellos lugares donde habrá toma de decisiones y donde pueda imponer su hegemonía heredada. Cualquier actividad que tenga que ver con esto puede ser considerado parte de los roles de género tradicionales que a los hombres les corresponde llevar a cabo.

Sin embargo, cuando se habla de roles de género se debe estar pendiente de que siempre van de la mano con los estereotipos de género. A continuación, se explican brevemente.

1.1.4. Estereotipos de género: la definición preestablecida del ser hombre o mujer

Aunado a los roles de género, los estereotipos de género son las características físicas y psicológicas que definen el *ser* de un hombre o de una mujer. Al respecto Blanca González (1999: 84) dice lo siguiente:

Los estereotipos de género son un subtipo de los estereotipos sociales en general. Podemos definirlos como «creencias consensuadas sobre las diferentes características de los hombres y mujeres en nuestra sociedad». Este conjunto de creencias que atañen a las categorías hombre y mujer, que llamamos género, tienen una gran influencia en el individuo, en su percepción del mundo y de sí mismo y en su conducta.

Así, dentro de los estereotipos femeninos tradicionales Macía *et al.* (2008) encontraron como características principales para las mujeres la debilidad, dependencia, sensibilidad y lo que tiene que ver con la reproducción; y para los hombres refieren que la fuerza, la independencia, la objetividad, la razón, la decisión y la producción son parte de lo que ellos deben ser y por lo tanto actuar en las sociedades. Por otra parte, en la cuestión física, los estereotipos para las mujeres se establecen conforme a la belleza (establecida y entendida de acuerdo a los estándares de cada cultura y contexto social), al erotismo, a la sensualidad y la fijación sobre su cuerpo. En cambio, para los hombres el aspecto físico no es muy relevante, ya que se mantienen para ellos mismos no en relación con lo que establece la sociedad.

Actualmente, tanto los roles como los estereotipos están siendo modificados con lentitud en parte por la gran visibilidad que la perspectiva de género está teniendo en las agendas públicas, y por la participación de las mujeres en espacios públicos, que no estaban abiertos para ellas (más adelante se hablará al respecto), sin embargo “los estereotipos no son, en definitiva, más que fieles reflejos de una cultura y una historia y como tales van a nacer y mantenerse porque responden a las necesidades que tiene tal contexto de mantener y preservar una normas sociales ventajosas para él” (González, 1999: 6), por lo que los roles y estereotipos tradicionales siguen teniendo gran relevancia en las cotidianidades de las personas y entonces la gran mayoría de la gente sigue actuando y siendo conforme a lo tradicionalmente aprendido en sus propios contextos sociales. Los roles y estereotipos de género dan lugar a la jerarquización y división de los sexos, no solo en el plano individual sino en lo social como se puede observar con la división sexual del trabajo.

1.2. División Sexual del Trabajo

La división sexual del trabajo solo se puede entender cuando el análisis se hace conforme a elementos ligados a las funciones sexuales reproductivas y las construcciones sociales que distinguen a hombres y a mujeres culturalmente (Pedrero en García y Pacheco, 2014). Así los hombres y las mujeres realizan distintas actividades y tareas en función de los roles y estereotipos de género que se les han implantado de acuerdo a su cultura, sociedad, tiempo y espacio determinado. “De manera que realizar ciertas labores específicas es una oportunidad para demostrar que se tienen las capacidades y el deseo de seguir los comportamientos que se consideran socialmente apropiados para su sexo” (Rivero y Hernández en García y Pacheco, 2014: 225). Y estas distinciones suceden en cuestión de dos ámbitos: el público y el privado.

Lo privado refiere al ámbito doméstico y a las relaciones sociales íntimas y familiares que tiene lugar dentro de él. Mientras que a lo público se le relaciona con lo político y el mercado. Entonces estos dos ámbitos operan como “un eje ordenador en la experiencia de los sujetos sociales” (Tóffoli, 2016: 3) ya que encamina las experiencias personales y sociales de las personas a la realización de diversas actividades de acuerdo con las construcciones de género de su sexo.

Dado que las construcciones de género están enfocadas usualmente a la diferenciación de las mujeres en función de los hombres, varias autoras concuerdan en que lo privado se le asigna a la mujer y lo público al hombre:

Fernández (2005) refiere que en ese espacio “público” se espera que el hombre ostente sabiduría, poder, ejercicio del dominio y demuestre su excelencia y eficacia, su racionalidad. Este espacio es visible, tangible, es el único en donde el trabajo es remunerado, “medible”. En el ámbito público el poder económico, político, jurídico, científico, religioso, bélico ha estado y está fundamentalmente en los hombres.

Delgado (2008) habla que el ámbito “privado” aparece como el propio de la mujer, la cual por naturaleza podría desempeñarse mejor en ese sentido. Este es el espacio del cuidado, de la atención a los otros, de los afectos, de la reproducción de la vida, del trabajo no remunerado e invisible.

Por su parte Rodríguez y García (2014) mencionan que este modelo familiar supone que los hombres cuenten con un trabajo asalariado y fijo durante la mayor parte de su vida, y que las mujeres se restrinjan a las tareas que se realizan dentro de los hogares, concentradas en el cuidado de la familia. Pedrero (2014) hace referencia

a que la división tradicional del trabajo por sexo que sigue predominando en el mundo, es el hombre como proveedor de sustento económico y la mujer como ama de casa, o sea proveedora de trabajo doméstico, cuidados y organización de la vida cotidiana dentro del hogar, aunque también sea proveedora monetaria.

Por lo tanto, hablar de la división sexual tradicional del trabajo implica reconocer en el análisis que el comportamiento de los hombres y las mujeres está afectado, además de factores como la generación y la clase social, por un entramado de creencias actitudes, valores, normas y representaciones que se construyen a nivel social para distinguir a hombres y mujeres (Benería y Roldán, 1992; García y Oliveira, 1994; García y Pacheco, 2014) Sin embargo, es importante resaltar que a través del tiempo los roles y estereotipos han cambiado poco a poco y entonces las mujeres han tenido mayor participación dentro del espacio público, cosa contraria con la participación de los hombres al ámbito privado, que han tenido una lenta participación. A continuación, se pueden destacar los acontecimientos más importantes que han dado lugar a que la mujer participe de las cuestiones públicas y posteriormente se puede deducir la poca participación de los hombres en el espacio privado.

1.2.1. Participación del hombre en el ámbito privado

Varias de las investigaciones (Pedrero, 2014; Rodríguez y García, 2014) concuerdan en que no hay una época en específico o antecedentes clave para hablar sobre la participación del hombre en el ámbito privado, ya que es una cuestión joven que apenas, con su lenta incursión, se está estudiando y se están visualizando sus efectos a largo plazo. Sin embargo, cabe destacar que es importante comenzar a abordar y reflexionar la participación de los hombres en el ámbito privado, ya que las relaciones sociales de género tienen lugar en este espacio.

Por lo tanto, ahora es prudente diferenciar entonces los dos tipos de trabajo de los que hemos hecho énfasis en este apartado: el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo de cuidados no remunerado.

1.2.2. Trabajo doméstico no remunerado: la pieza invisible y fundamental para el bienestar de las personas

En este trabajo es relevante diferenciar y desglosar de manera breve los significados e importancia que tiene el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo de cuidados no remunerado debido a que esta conceptualización lleva a comprender el ejercicio de la paternidad de los académicos aquí entrevistados, además de que se visualiza las diferencias jerárquicas entre hombres y mujeres y con ello se denota que hay desigualdades de género que afectan a los dos sexos.

En este apartado se comienza con el trabajo doméstico no remunerado, definiendo al trabajo como “el esfuerzo físico y mental que tiene por resultado la transformación de un bien o la realización de un servicio, sin importar quien lo realice, esto es, que se pueda delegar a alguien más” (Pedrero, 2005: 7). Para García y Pacheco (2014) el trabajo doméstico se refiere a la producción de bienes y servicios de manera no remunerada destinada al mantenimiento y reproducción de los integrantes de los hogares mediante su consumo directo. Para Antonella Picchio (2000) el trabajo doméstico incluye el cuidado de los espacios y bienes domésticos, así como de los cuerpos, la educación, la formación, el mantenimiento de relaciones sociales y el apoyo psicológico a los miembros de la familia.

Por lo tanto, este tipo de trabajo encierra una gama amplia de actividades que requieren de esfuerzo y atención a ciertos aspectos dentro de lo doméstico. “Algunas actividades exigen una realización diaria, como las actividades relacionadas con el proveer la alimentación; otras se deben realizar en el momento en que se demandan como es el caso de cuidados específicos atendiendo a otras personas; otras actividades pueden ser programables, como el arreglo de algunos espacios” (Pedrero, 2014: 59) también incluye la limpieza del hogar o de la ropa, pero también las actividades de gerencia “como las de organización de tareas, hacer pagos o trámites, realizar compras y encargarse de los traslados de otros miembros del hogar, como el llevar a los hijos a la escuela; es decir, comprende a todas las tareas que son necesarias para que el hogar funcione en su vida cotidiana” (Pedrero, 2014: 59).

Cabe destacar que estas actividades también tienen una división dependiendo si son agradables (cocinar, acomodar, etc.) o desagradables (limpieza del inodoro, de las heces de mascotas, etc.) y dentro de la misma división se encuentra la distribución diferenciada de las tareas, es decir, que dichas tareas se llevan a cabo de acuerdo al género, y en este caso las mujeres son las que han y siguen siendo las mayormente responsables, ya que en este ámbito también operan las relaciones

de poder. Sin embargo, aunque actualmente haya una lenta incorporación de los hombres a este ámbito, se sigue observando en su mayoría que no se han insertado de la misma manera en que las mujeres lo han hecho al ámbito público.

Generalmente este tipo de trabajo no está reconocido y es poco valorado, sin embargo, no debe ser vista solamente como una actividad de consumo “sino una actividad necesaria para culminar la transformación de los materiales que se van a consumir en el hogar” (Pedrero, 2014:58) y entonces esto se vuelve una pieza fundamental para el bienestar de las personas.

Así, es relevante medir la diferente participación que hombres y mujeres tienen dentro del trabajo doméstico no remunerado para identificar las desigualdades de género que esto conlleva. Para ello se toma en cuenta el uso del tiempo, que cabe destacar también se determina de acuerdo a las normas sociales de género que se han ido estableciendo históricamente. Y “justamente al medir los tiempos que se dedican al trabajo doméstico no remunerado, se encuentran grandes diferencias entre hombres y mujeres (Pedrero, 2014: 57). Por lo que es ahí donde se puede observar la poca inserción del hombre en ellas.

Así mismo, específicamente en el trabajo de cuidados, tampoco se ha visualizado que aumente significativamente la participación de los hombres. Esto como consecuencia también de la sociedad normativa patriarcal, que no ha permitido que los hombres se inserten de lleno a estas actividades, debido a los roles y estereotipos de género, como sucede con el trabajo doméstico no remunerado. A continuación, se puede describir ahora el trabajo de cuidados no remunerado.

1.2.3. Trabajo de cuidados no remunerado: una tarea feminizada

Para comprender el trabajo de cuidados no remunerado se debe en primer lugar definir al cuidado como:

“El vínculo emocional, generalmente mutuo, entre el que brinda cuidados y el que los recibe; un vínculo por el cual el que brinda cuidados se siente responsable del bienestar del otro y hace un esfuerzo mental, emocional y físico para poder cumplir con esa responsabilidad. Por lo tanto, cuidar a una persona es hacerse cargo de ella [...] El cuidado es el resultado de muchos actos pequeños y sutiles, conscientes o inconscientes que no se puede considerar que sean completamente naturales o sin

esfuerzo [...] Así, ponemos sentimientos, acciones, conocimiento y tiempo” (Hochschild, 2001: 226).

Por otra parte, Batthyány (2001) definen el cuidado como la provisión diaria de atención social, física, síquica y emocional a las personas. Por lo tanto el tema de cuidados se especifica por generar bienestar, acompañamiento, entre una gama amplia de atenciones hacia otra persona, pero también como lo señalan Carrasco, Borderías y Torns (2011) el “cuidar” a otra persona además de realizar ciertas actividades que beneficien de cierta forma al otro o la otra, también significa un estado mental, en donde la responsabilidad y disponibilidad continua figuran como aspectos relevantes e incluyen tiempo de estar “atenta a”, “disponible a” o “vigilante a”. Entonces se transforma el término “más que una acción concreta, representa un tiempo potencial de realizar alguna tarea” (Carrasco, Borderías y Torns, 2011: 65).

Por tanto, el trabajo de cuidados no remunerado es sumamente importante para el crecimiento y desarrollo de toda persona, ya que se brindan las herramientas necesarias para la socialización, la seguridad emocional, la creación de la propia identidad de la persona, se aprende el lenguaje, los roles tradicionales o no tradicionales de género, etc. Por ello una de las características importantes del trabajo de cuidados es su universalidad. “Todos y todas necesitamos cuidados, con distintas características según el momento del ciclo de vida, que suelen ser muy intensos en los inicios y finales de la vida, aunque estén presentes a lo largo de toda ella. En consecuencia, los cuidados son necesarios, la sociedad los requiere (Carrasco, Borderías y Torns, 2011: 73).

Sin embargo, cabe destacar que, así como en el trabajo doméstico no remunerado, el trabajo de cuidados no remunerado se ha posicionado en cierto lugar invisibilizado y femininamente generalizado gracias a un largo proceso histórico patriarcal. En él, “los cuidados han sido históricamente considerados bienes relacionales familiares cuya responsabilidad ha sido atribuida a las mujeres y no han sido asumidos de manera colectiva” (Ezquerro, 2014: 34).

Este tipo de trabajo se ha limitado también al ámbito privado y por lo tanto brindar cuidados se volvió una “actividad altamente genérica y vice-versa” (Batthyány, 2001: 228) ya que es por medio del cuidado que las identidades de género de las mujeres y de los hombres se fueron y se han ido construyendo. Por lo tanto “la posición de las mujeres en la familia, sus oportunidades en el mercado de trabajo, su relacionamiento con parientes es definido en términos de su potencialidad de brindar cuidados y de la realización de su capacidad de cuidar. Cuidado y feminidad

son dos caras de la misma moneda, están mutuamente relacionados” (Batthyány, 2001: 228).

Por lo tanto, en contraparte a las mujeres, los hombres y el cuidado no tienen la misma cara de la moneda, ni están correlacionados de ninguna manera porque no forman parte de la “naturaleza” femenina, de roles, ni estereotipos que los encasillen al cuidado de otra persona, por lo que ellos no están determinados a tener una potencialidad de brindar cuidados, ni tener una capacidad nata de cuidar o procurar a otra persona, lo que los aleja del trabajo de cuidados no remunerados. Actualmente, aunque los hombres están más dispuestos a participar del trabajo de cuidados no remunerado, las mujeres continúan haciendo la mayor parte.

Como se pudo observar, el trabajo doméstico y el trabajo de cuidados no remunerado representan una fuente muy importante de información acerca de las desigualdades de género que existen entre mujeres y hombres en cuanto a la inserción, o no, en el ámbito doméstico, por ejemplo por parte de los hombres, cuya participación aunque se han ido incorporando lentamente, el proceso en comparación con la inserción de las mujeres al ámbito público, es muy desigual, por lo que esto genera la reproduciendo roles y estereotipos tradicionales de género en aspectos como la paternidad.

Es por ello relevante definir en el siguiente apartado lo relacionado a dichas reproducciones de los roles y estereotipos tradicionales de género ahora en el plano de la paternidad para posteriormente abordar las cuestiones utópicas de lo que representarían las paternidades responsables e igualitarias.

1.3. Reflexiones sobre la Paternidad tradicional

La paternidad es una de las formas sociales mediante las cuales se expresa la identidad masculina (Montesinos, 2002). Identidad que se va formando desde los contextos individuales y sociales de la familia en que fueron creciendo los hombres padres. Así, la familia se vuelve un detonante para la reproducción de roles y estereotipos tradicionales de género. Refiere Torres (2004, 49):

“Algunos autores (Flaquer, 1999; Alberdi, 1999; Gracia y Musitu, 2000) mencionan que la familia es el espacio esencial en la reproducción social diaria, en donde la identidad masculina como la femenina tienen su referencia inmediata y permanente, por lo tanto, el varón aprende a ser padre en la familia. Y en la relación con el padre

es donde el varón tiene su primer contacto con la masculinidad y con la paternidad, lo que le permite una base significativa para elaborar su propia construcción de la masculinidad”.

En esta construcción de la masculinidad la autora Josefina Franzoni (2014) identifica tres vertientes que son la base de la paternidad tradicional:

“La visión sincrónica de la paternidad tiene tres atributos observables: 1) la función físico-biológica de engendrar y procrear un hijo, 2) la responsabilidad económica de la manutención y 3) el atributo social de la autoridad moral para formar a los hijos en las normas e instituciones establecidas” (Franzoni, 2014: 275).

Estas tres vertientes se van formando en la interioridad y subjetividad de los hombres desde que son pequeños en la formación social y familiar que sigue las normas patriarcales. De aquí que el futuro padre ya va cargado de ciertas preconcepciones sobre el tema, dentro de las cuales se puede encontrar que los hombres al no tener biológicamente el poder de gestar hijos e hijas, supone un inexistente “instinto natural de paternidad”, en comparación con las mujeres que sí pueden engendrar un ser humano y, por ende, se dice que ellas sí cuentan con este “instinto maternal” de facto. Esto da pie a la primera separación y jerarquización de la importancia de la maternidad y no de la paternidad.

En la maternidad las mujeres han sido socializadas desde pequeñas para construir una identidad de madre, ya sea con juguetes que refieren la maternidad, o insinuaciones sobre su cuidado sexual, etc., todo ello va abonando a que las mujeres se vayan preparando para la crianza y cuidado de los hijos e hijas en algún punto de sus vidas. Además, existe la imposición de un “instinto natural” de las mujeres al respecto de la maternidad por el simple hecho de ser mujeres. Por otra parte, la socialización de la paternidad es distinta y la carga no es la misma que existe en las mujeres, más bien al hombre se le inculcan otros tipos de ser hombres que poco incluyen el ejercicio de la paternidad como eje central.

Entonces, “a las mujeres se les impone el cuidado y la crianza de los hijos en los primeros meses de vida, debido al vínculo que produce la lactancia. En cambio, los hombres en esta etapa participan menos, porque se presupone que el bebé tiene mayor necesidad y depende más de la madre” (Franzoni, 2014: 271). Esto lo demuestran varias investigaciones que refieren la poca participación de los hombres en la crianza y cuidado de sus hijos e hijas cuando son bebés. Así mismo, dichas investigaciones (Torres, 2004; Franzoni, 2014) refieren que muchos hombres aceptan su paternidad una vez que su hijo/a ha nacido o en varias ocasiones hasta que el hijo/a crece y pueden comunicarse con ellos, por lo que el vínculo y el

desarrollo de la paternidad se va formando hasta esos momentos y no con anterioridad, lo que da lugar a comportamientos tradicionales de género en la paternidad.

Estas construcciones, siguiendo las vertientes de Franzoni, incluyen la responsabilidad económica en donde el hombre tiene la obligación de ser el principal proveedor económico de su familia. Investigaciones y encuestas (Torres, 2004; Salguero, 2006; Rojas, 2008; Gómez y Jiménez, 2015) refieren precisamente que esta carga económica es la que incide en que los hombres deban estar fuera del hogar atendiendo el trabajo remunerado sintiéndolo como una satisfacción personal masculina ya que “se sienten bien trabajando, porque ello les permite ser proveedores, ganar su dinero y satisfacer las necesidades de su familia” (Torres, 2004: 51). En este modelo de masculinidad patriarcal “que en su mayoría aprendieron los padres actuales, se enseña que los hombres son del trabajo; porque el trabajo significa para el varón autoridad, poder y prestigio (Torres, 2004: 55) no solo en el ámbito público sino también en el privado dentro del hogar y con los hijos e hijas.

Por lo tanto, “dentro de las variables involucradas en la distribución de roles entre hombres y mujeres en la familia, se observa que el poder dentro de la pareja se encuentra fuertemente influenciado por los aspectos económicos. Así la teoría de los recursos argumenta que el conyugue que posee más recursos, es quien tiene más poder sobre la familia de forma que mantiene menos implicación en el trabajo familiar” (Gómez y Jiménez, 2015: 4). Entonces, dentro de las relaciones familiares existen relaciones de poder asimétricas regidas por las relaciones de género que establecen que dado que los hombres son los que mayor aportan en el aspecto económico, son ellos las personas que pueden subordinar y tener una autoridad ante el resto de la familia, por lo tanto tradicionalmente al ser los hombres los que históricamente han tenido la oportunidad del trabajo remunerado son ellos los que se han ganado el derecho de establecer las normas dentro del hogar y servir como una guía que impone un orden dentro de su familia.

El hombre nos dice Flandrin (1979):

“...es un agente social con el papel de proveer los recursos económicos a la familia para su funcionamiento, reproducción cotidiana y generacional. Además, debe ser la autoridad para formar, guiar y proteger a los hijos. El padre es responsable del núcleo doméstico, lo que implica también un ejercicio del poder” (Flandrin, 1979:17).

Este atributo social de la autoridad, hace que el padre tradicional no se sienta “competente para el cuidado de los hijos o las tareas domésticas, y que considera que expresar afecto le puede restar autoridad, que guarda distancia de los hijos y, si se acerca, lo hace sólo con sus hijos varones a partir del momento en que puede comunicarse verbalmente con ellos” (Torres, 2004: 52). Esto va generando una serie de conflictos y separaciones con los hijos e hijas ya que el padre ahora también es visto como la persona que se debe respetar en la casa, la persona quién otorga los castigos por malas acciones, la persona con poder para deslegitimar los actos de los demás miembros de la familia etc. pero además se establece un incapacidad natural del hombre por generar lazos emocionales y fraternales con sus hijos e hijas y como consecuencia el trabajo de cuidados no remunerado no es puesto en el radar de los hombres que son padres.

Con ello a los hombres se les corta la libertad de ser comunicativos, amorosos, cariñosos y expresivos de sus sentimientos con sus hijos e hijas por lo que hay carencias en esta relación padre/hijo/hija. Las consecuencias de esto derivan en que los estereotipos masculinos tradicionales florecen y se reproducen en el ejercicio de su paternidad y eso mismo lo transmiten de generación en generación.

Cabe destacar que estos distintos roles que se aprenden, si bien son sistemas ya establecidos, no son inamovibles. “Las distintas condiciones económicas y sociales producen transformaciones graduales en la forma en que se organiza la familia y se distribuyen las tareas y los papeles entre sus miembros (Franzoni, 2014: 274). Así, tanto la identidad masculina como la paternidad tradicional han estado sufriendo un proceso de cambio a través del tiempo que ha dado lugar a diferentes paternidades. Aun así, se debe destacar que la mayoría de las familias en la actualidad sigue reproduciendo roles de paternidad tradicionales. Sin embargo, a continuación, se puede ver el apartado que aborda una breve reflexión sobre este proceso de cambio que ha dado lugar al entendimiento del ejercicio de la paternidad de manera diferenciada y múltiple.

1.4. El ejercicio de las Paternidades

Si bien, hasta ahora se ha referido a la paternidad y el ejercicio de la paternidad, se abre este paréntesis para dar lugar a una nueva forma de comprensión, tanto del término como de la realidad explícita de la manera diferenciada y múltiple que comprenden las paternidades y las diversas formas de ejercerlas.

Actualmente “más que hablar de “paternidad” como un tipo de relación universal y predeterminado de los hombres con sus hijos, habría que hablar de “paternidades” en plural, porque hay formas bastantes diversas de ejercerla” (Salguero, 2006: 60). Aunado a ello a través del tiempo, la cultura, el espacio, la clase, la etnia y los acontecimientos históricos, como la participación de la mujer en el ámbito público, han ido transformando la idea patriarcal y tradicional de la paternidad para convertirla en distintas formas de paternidades.

Ahora se va comprendiendo que cada hombre va creando su propio concepto de paternidad “de acuerdo a su historia personal, sus experiencias, el medio donde está inmerso y las creencias y actitudes que posee; es decir, el significado que se le da a la paternidad está mediado por la diversidad de circunstancias en que se da dicha experiencia” (Micolta, 2002: 165). Pero también se entiende que las relaciones entre padres e hijos /hijas se han ido transformando poco a poco (sin generalizar) y se está, como menciona Micolta (2002) en un periodo de transición en el que coexisten paternidades tradicionales, autoritarias, donde sigue existiendo un poder del padre sobre los hijos/hijas y paternidades horizontales donde las relaciones son amigables y no autoritarias, o paternidades que combinan las dos anteriores, etc.

Así mismo, pero desde otro punto de vista, Bonino (2000) refiere que la paternidad es multiforme:

“Según el modo de filiación, existen varones transmisores de la "sangre" (padre genitor), por vía matrimonial o no, a través de relaciones sexuales o por técnicas de reproducción asistida, a hij@s propi@s parid@s por propia mujer o por madres de alquiler, etc. y existen varones transmisores del apellido (pater familias) a hij@s propi@s, adoptad@s, o nacid@s del óvulo de la propia pareja con semen de otro varón. Los padres conviven o no con la madre de sus hij@s y con ell@s, en pareja o separados. [...] u homosexuales. Padres por deseo propio, y otros forzados a serlo por imposición del deseo de la mujer, viudedad o mandato judicial. Padres ausentes, presentes, abdicantes, huidizos, irresponsables, desinteresados, reaparecidos, tradicionales, ambivalentes frente a nuevos modelos o igualitarios” (Bonino, 2000: 1-2).

Como se puede observar, hay muchos tipos de paternidades y éstas son diversas, pero el punto a destacar aquí es que actualmente se está llevando las paternidades a otros planos de exploración, donde los hombres están teniendo un acercamiento diferente con sus hijos e hijas y, por lo tanto, están desarrollando reflexiones sobre sus propios comportamientos patriarcales en el ejercicio de sus paternidades. Por lo tanto, cabe comprender que, para llegar a esta diversidad, ha existido un proceso paulatino de transformación. Sin embargo, esto no significa que se estén teniendo

relaciones igualitarias, sino que apenas se está visibilizando las diferentes formas de ejercer las paternidades.

Es necesario aclarar que, para nuestro interés particular, se ha decidido enfocarse en un tipo de paternidades que comprenden la responsabilidad y la igualdad. A continuación, se observan cuatro aspectos que sumados conforman las paternidades responsables e igualitarias y que son la utopía de una sociedad que anhela la igualdad de género.

1.4.1. Paternidades responsables e igualitarias

Anteriormente se puso sobre la mesa lo que los roles y estereotipos tradicionales de género son y cómo éstos dan lugar a la paternidad tradicional y las paternidades y diversas formas de ejercerlas. Por lo que, hasta ahora, se ha comprendido que la paternidad no sólo es la biológica al procrear un hijo /hija, sino que “constituye una práctica que se va aprendiendo y desarrollando. No incluye únicamente el factor económico y la responsabilidad que proveer conlleva, sino que entraña factores de naturaleza emocional y afectiva de la mayor relevancia” (Jiménez, 2008: 3). Además, se complementa esta idea con el sentido múltiple que tienen las paternidades y la meta que se quiere alcanzar: las paternidades responsables e igualitarias.

Para ello es relevante tomar en cuenta no sólo el nacimiento de los hijos/as, para comprender las paternidades, sino en específico incorporar otros tres aspectos de suma importancia, que, juntos se entrelazan para proponer otro tipo de caminos que lleven a los hombres a la igualdad de género dentro del ejercicio de sus paternidades. Al respecto Salguero (2006) propone ver las paternidades como un proceso más allá del nacimiento del hijo/hija, que se va construyendo a partir de ciertas condiciones sociales y económicas pero también de ciertas circunstancias como el deseo, decisión y planeación de los hijos/as, la preparación y la experiencia del embarazo, lo que se considera el “inicio” de la paternidad y cómo se comienzan a generar las relaciones padre-hijo/a, la participación en la crianza y la vivencia en sí de las paternidades.

También Rojas (2008) define varias dimensiones sobre los ideales de las paternidades responsables e igualitarias, dentro de los cuales incluye el papel del hombre en la decisión de tener o no hijos/hijas y aquí habla sobre la anticoncepción y sobre los derechos sexuales y reproductivos del hombre; también menciona la

etapa del embarazo y la participación masculina dentro de este proceso; el ejercicio cotidiano de la paternidad y su participación en el cuidado y crianza de los hijos/hijas; la importancia de la paternidad; y por último ella agrega la participación masculina en el trabajo doméstico.

Para Salguero y Rojas, todos estos aspectos sumados dan como resultado la medición de las paternidades responsables e igualitarias. En este aspecto se concuerda con estas dos autoras en cuanto a pensar las paternidades responsables e igualitarias como un conjunto de factores que determinan el nivel de compromiso y la transformación de roles y estereotipos tradicionales de género en la forma en que se ejercen las paternidades. Por lo que el resultado deben ser hombres que desarrollan la capacidad de adaptarse a los cambios que se han dado a través del tiempo para generar relaciones sociales de igualdad, incluso dentro de sus paternidades y por ende reflexionar sobre el propio significado de la forma en que ejercen sus paternidades.

Así entonces, de acuerdo con estas dos autoras, para fines de este trabajo se toman cuatro aspectos que sumados tendrían como resultado padres responsables e igualitarios: que eligen desde un principio tener hijos debido a que están conscientes de sus derechos sexuales y reproductivos; que participan de lleno y se involucran completamente en el proceso del embarazo y posparto; que usan aproximadamente el mismo tiempo que sus parejas mujeres a la ocupación del trabajo doméstico no remunerado pero también al trabajo de cuidados no remunerado; y por ende día a día transforman su paternidad tradicional en paternidades responsables e igualitarias. A continuación, se desglosan brevemente los cuatro aspectos:

1.4.1.1. Derechos sexuales y reproductivos

Los derechos sexuales y reproductivos fueron fundados en el marco de las acciones y movimientos feministas de reivindicación de todos los derechos de las mujeres, en particular de la demanda del propio control natal y de los derechos de las personas a elegir sobre su reproducción.

“Ahora bien, la definición original de derechos reproductivos incluía, [...] una referencia a que la capacidad de ejercer este derecho no dependía de las características de los individuos e incluso señalaba que no importaba el sexo de los mismos, la religión, la etnia, la nacionalidad o algún otro grupo social de pertenencia,

para poder ejercerlos. Es decir, era propuesto como un derecho de toda persona sin discriminación o condición alguna” (Figueroa, 2001: 151).

Sin embargo, este concepto ha sufrido distintas modificaciones, en el sentido en que normalmente, el aspecto sexual y reproductivo es medido conforme a estándares demográficos que analizan solamente la fecundidad, entendiéndola como sinónimo de los derechos sexuales y reproductivos, y ésta solo es enfocada a las mujeres. Hasta ahora, las encuestas que pudieran existir al respecto de la fecundidad masculina son escasos y poco profundos en el tema, así la medición del número promedio de hijos se centra en las mujeres en edad reproductiva.

Aunado a ello, la anticoncepción se vuelve también un parámetro para definir o identificar que se están poniendo en práctica dichos derechos, primero al protegerse de alguna enfermedad de transmisión sexual, y segundo al estar consciente del número de hijos que se quiere o no tener. “Esa aproximación trae en sí misma una serie de limitantes como lo es el sexismo al interpretar la fecundidad y el asumir que quien se reproduce son centralmente las mujeres; ello puede constatarse en el tipo de indicadores que utiliza la demografía y la medicina para dar cuenta de la fecundidad” (Figueroa, 2001: 153). Así entonces, el uso de anticonceptivos se ha desarrollado mayoritariamente para que las mujeres lo utilicen ya que se legitima que al ser ellas las que pueden procrear, entonces son ellas las que deben protegerse, encontrando entonces una carga de género que separa y encasilla a las mujeres a su propio cuidado en la reproducción y salud sexual. En cambio, los hombres se ven relegados a estas decisiones, lo cual se puede observar muy bien con el número de anticonceptivos que existen actualmente para el uso masculino. Ellos se ven como simples facilitadores y/u obstaculizadores en el proceso de reproducción y por ende la carga decisiva y emocional para tener o no hijos/as no existe del todo, en comparación con la que llevan las mujeres.

A este respecto la Encuesta Nacional de Género 2015 menciona que el 53.3 % de los hombres y 58.5% de las mujeres están de acuerdo en que ambas personas deben utilizar y proponer el uso del condón en sus relaciones sexuales.

“La decisión de tener un hijo y asumir la responsabilidad que conlleva es considerada como una decisión y una responsabilidad compartida por seis de cada 10 hombres y mujeres entrevistadas. [...] Consistente con esta postura, 28.3 por ciento de los hombres y 35.3 por ciento de las mujeres está de acuerdo con que es responsabilidad exclusiva de las mujeres prevenir un embarazo. Sin embargo, socialmente, las mujeres siguen teniendo la responsabilidad del embarazo” (Galeana y Vargas, 2015: 78), mientras que para los hombres la carga no es la misma, y por lo general es menor que la de las mujeres.

Sin embargo, a lo largo del tiempo se ha querido establecer si es que los hombres tendrían como tal derechos sexuales y reproductivos y la discusión se ha centrado en que, para llamarlos así, los hombres tendrían en primera instancia que reformular, evidenciar y cuestionar los estereotipos tradicionales de género para actuar de diferente manera. Según Shepard (en Figueroa, 2001) si los hombres son capaces de cuestionar esto, entonces las vivencias que tendrán de su sexualidad y reproducción tendrán características más equitativas e igualitarias. Esta autora pone de ejemplo algunos de los derechos que se deben poner sobre la mesa para transformar las vivencias de los hombres:

“El derecho a controlar los impulsos en la sexualidad, el derecho a confiar en el amor de su pareja, [...], el derecho a expresar sus emociones, [...], a demostrar ansiedad o incomodidad durante una relación sexual, a no sentirse presionados y no presionar a otras personas (varones y mujeres) en sus experiencias sexuales, a sentir y expresar afecto hacia otros hombres, entre otras características” (Figueroa, 2001: 157).

Por otra parte, Benno de Keijzer (en Figueroa, 2001: 158) habla que uno de los principales derechos de los hombres debería de ser el acceso a una educación sexual no sexista donde haga reflexionar a los hombres sobre las construcciones de género y del conocimiento sobre su propio cuerpo sexuado. “Ello les aseguraría acceso al cuidado del cuerpo, no únicamente como una responsabilidad sino como un derecho que les permita vincularse de otra manera con el espacio de la reproducción” (Figueroa, 2001: 158). De esta forma podrían identificar sus propias necesidades de salud, sexual y reproductivas, ya que su cuerpo estaría siendo visto como una parte esencial de la persona que hay que cuidar, descubrir, proteger, resignificar y explorar para entablar nuevas experiencias con él mismo, pero también con su sexualidad y reproducción. “Para ello es necesario legitimar socialmente la referencia a los varones como seres que se reproducen en los diferentes momentos y no únicamente como acompañantes de las historias reproductivas de sus parejas” (Figueroa, 2001: 158).

Así entonces, en el momento en que los hombres se ven a sí mismos y a su cuerpo más allá de máquinas viriles de reproducción masculina donde deben continuar con las normativas sociales tradicionales de género, y se ven por lo tanto como seres conscientes que se procuran (con la protección ante enfermedades de transmisión sexual, por ejemplo), cuidan (de utilizar métodos anticonceptivos para el cuidado de su salud sexual y reproductiva) y resignifican (su participación en las decisiones para tener hijos o no, siempre y cuando se hable de relaciones que así lo deciden en conjunto), es entonces cuando los hombres adoptarán decisiones concientes

para las transformaciones de sus roles y estereotipos de género pero también de las formas en cómo ejercerán posteriormente sus paternidades.

Paternidades que entonces se guiarán por otras vías, vías igualitarias, dónde al momento de elegir tener o no hijos/hijas las relaciones que entablarán tanto con su pareja, como con el embarazo de la misma, como con sus hijos/as adoptarán una serie de aspectos, ya no tradicionales, sino más bien igualitarios o que buscan la igualdad de género en sus acciones cotidianas y en las formas en que ejercen la paternidad³.

1.4.1.2. Participación en el embarazo y posparto

Debido a que existe tradicionalmente la relación entre feminidad, maternidad y embarazo, se deja de lado la relación entre masculinidad, paternidad y embarazo. Por lo tanto, existen barreras para identificar cómo los hombres se relacionan con el proceso de embarazo y el posparto ya que histórica y socialmente se han visto alejados y relegados a vivir desde “afuera” este proceso. Al respecto García (2008) refiere un estudio de Rojas sobre paternidad y vida familiar en la Ciudad de México en el que se plantea lo siguiente:

“Los jóvenes menos privilegiados se mantuvieron al margen de los acontecimientos ocurridos durante los embarazos, los partos y los pospartos; ninguno de ellos estuvo presente en la sala de espera de la clínica u hospital durante los nacimientos de sus hijos: todos señalaron que les fue imposible ausentarse de sus lugares de trabajo para acompañar a sus cónyuges en estos momentos; indicaron además que aunque se les hubiera permitido, no hubiesen querido estar presentes porque no les hubiera gustado observar el sufrimiento de las mujeres” (García, 2008:665).

Aunado a ello y como consecuencia de la falta de involucramiento en el proceso de embarazo, los hombres son más proclives a no cuidar a sus recién nacidos /as ya que se cree que la mejor persona para hacer ese trabajo es la mujer, ya que ella cuenta con “instintos naturales” para ese tipo de cuidados. “En un estudio realizado en Valle de Chalco para conocer las valoraciones masculinas sobre los hijos y la paternidad, se confirmó que el cuidado durante la primera infancia le corresponde a

³ En este aspecto se abre un paréntesis para aclarar que el derecho al hombre a decidir sobre el número de hijos que ha de tener, sucede siempre y cuando la mujer tome la decisión de incluir al hombre en su maternidad (pues es ella la que toma decisiones sobre su cuerpo, incluido al decisión de ser madre o no).

las mujeres, mientras que los hombres se incorporan al cuidado años después” (Franzoni, 2006: 285).

Sin embargo, cabe destacar que paulatinamente se están presentando otros tipos de acercamientos al proceso del embarazo y al cuidado de los recién nacidos/as. En un estudio realizado por Salguero (2006) para los hombres de estrato económico medio “la vivencia del embarazo se va construyendo de manera relacional con la pareja: desde el deseo, la planeación y la manera en que se “enteran” del embarazo, cuando la pareja les informa, cuando asisten juntos a recoger los resultados de laboratorio” (Salguero, 2006: 71) etc. En este mismo estudio, muchos hombres declaran haberse preparado durante este proceso de distintas maneras, las cuales incluyen los siguientes aspectos:

“1) El económico, donde planean de manera conjunta con la pareja los costos hospitalarios, y la compra de ropa, cuna y accesorios del bebé; 2) emocional y sentimentalmente apoyando a la esposa, dedicándoles tiempo, escuchándola, cuidándola y acompañándola en el proceso; 3) pensando en el hijo, preguntando e informándose sobre los bebés, pensando el nombre que le van a poner; también imaginándose cómo va a ser ese hijo o hija, cómo lo van a educar, cómo va a ser de grande, y 4) poniendo más cuidado en su trabajo y reestructurando sus horario para estar más tiempo con la pareja” (Salguero, 2006: 71).

Por lo tanto, para romper con la paternidad tradicional es necesario llevar a cabo otro tipo de participación por parte de los hombres en el proceso de embarazo y parto. Este nuevo involucramiento debe incluir desde la planeación misma del embarazo hasta una nueva forma de relacionarse con el bebé recién nacido/a. Aquí, el padre debe hacerse cargo de la manera en cómo se va relacionando con todo el proceso del embarazo y entonces debe ir resignificando sus propias acciones cotidianas que le permitan generar otro tipo de experiencias compartidas con la pareja, desde los permisos de trabajo para poder asistir a los cursos profilácticos o las citas médica de la pareja, hasta la participación dentro de la sala de parto, lo cual abriría una nueva puerta para comenzar a vivir una paternidad cercana y más afectiva que cambie la forma en cómo viven la paternidad.

Si se toma en cuenta el proceso del embarazo como una pieza de un rompecabezas, entonces se puede deducir que es parte esencial para que se transformen los roles y estereotipos de género de la paternidad tradicional. De esta manera, que los hombres vean el embarazo no como algo externo sino algo relacional a ellos, entonces sus paternidades pueden ser modificadas y sería un paso importante para generar otro tipo de relaciones con los hijos e hijas posteriormente.

1.4.1.3. Participación en el trabajo doméstico no remunerado

En el siglo pasado se incrementó la participación económica de los miembros del hogar, por lo que el jefe como proveedor único cambió y cedió terreno a los demás miembros de la casa como la esposa y los hijos, quienes contribuían de manera importante en la obtención de recursos para el sostenimiento de la familia y el hogar (INEGI, 1999). De aquí, que la participación del hombre dentro del hogar con las labores domésticas se ha transformado a lo largo de los años y aunque el número sigue siendo muy poco relevante, se están visualizando acercamientos y acciones diferentes y no tradicionales dentro del hogar, lo cual revela las nuevas intenciones de los hombres del hogar para iniciar otro camino que no se rija del todo por los roles tradicionales de género.

La nueva forma en cómo estos padres están participando dentro del hogar con las labores domésticas es de manera “*participativa-ayudante*” (Bonino, 2000), más que responsable e igualitaria, que significa que algunos hombres “manifiestan que *ayudan* en las labores domésticas, pero no necesariamente *comparten* las responsabilidades domésticas, aunque sus esposas también desempeñen actividades remuneradas (Torres, 2015: 56). Así entonces, estos hombres siguen delegando las actividades domésticas a la mujer, y de manera inconsciente (o consciente de sus privilegios masculinos) siguen pensando que las actividades domésticas sí son deber de la mujer por el hecho de serlo y que ellos *ayudan* como una forma de quitarle un poquito de carga a su pareja para quedar de esta forma como hombres ejemplares u hombres “responsables” en el hogar.

Así, los hombres “ayudan” también conforme a la actividad doméstica que quieran o no realizar, “no siempre en lo que es necesario hacer, y demandan a la mujer que ella realice lo que ellos han decidido no hacer” (Torres, 2015: 59). Por lo que la mujer, aun cuando exista esta “ayuda” de parte del hombre, sigue realizando las principales labores del hogar.

A pesar de ello, algunos otros hombres están “experimentando su inserción en el ámbito doméstico y esto no les ha generado sentirse menos hombres o feminizarse, varios de ellos asumen que este tipo de trabajo debe ser una actividad compartida y que el ocuparse de estas labores les ha dado la oportunidad de demostrarse que también tienen otras habilidades y que son capaces de contrarrestar los cuestionamientos familiares y sociales por realizar tales actividades” (Torres, 2015: 57). Y es precisamente lo que las paternidades responsables e igualitarias refieren, hombres que se cuestionan los roles tradicionales y que no lo ven como una “ayuda” a la mujer, sino más bien lo ven como una responsabilidad que también les toca a

ellos por el simple hecho de utilizar todo lo que hay dentro de casa, y por ende es su deber también realizar todas las labores que mantener una casa implican, desde el tender las camas, hasta lavar la ropa, los trastes, el inodoro, recoger el cuarto, gestionar los pagos, ir a hacerlos, etc. Es decir, llevar a cabo todas las actividades que hacen de un hogar, un hogar. De esta forma, los roles tradicionales dentro de lo doméstico pueden irse visibilizando y por lo tanto pueden irse transformando y por ende las personas, en este caso lo padres pueden irse involucrando de manera más igualitaria en el ejercicio de las labores domésticas para tener como resultado también otro tipo de acercamiento con las labores como padre con sus hijos e hijas.

1.4.1.4. Participación en el trabajo de cuidados no remunerado

Así como en el trabajo doméstico no remunerado, se entiende que “existen ciertas actividades que son propias de las madres y otras de los padres, y que estas son excluyentes” (Torres, 2015: 58) y que se han inculcado históricamente conforme a patrones y normativas patriarcales, hegemónicas, androcéntricas y machistas. En este tenor, se ha visto el proceso físico-biológico de la procreación como propio de la mujer y por ende el proceso del embarazo y la relación con los hijos/as se relega solamente a la maternidad. En este significado de la maternidad se “atribuye a las mujeres un nexo distinto, mayor y más cercano al hijo del que puede tener el padre” (Franzoni, 2014: 273) por lo que “las tareas de cuidado de las madres se fueron percibiendo de manera progresiva menos como trabajo y más como producto del amor maternal” (Bogino, 2015: 7).

Así el cuidado y la crianza de los hijos e hijas se han visto relegados principalmente a las mujeres, y los hombres han quedado de lado en este proceso. Por ello primeramente se debe definir a la crianza de la siguiente manera de acuerdo con Franzoni (2014):

El concepto de crianza “hace referencia a la asistencia que prestan los padres, y en ausencia de éstos algún otro adulto, para satisfacer las necesidades de alimentación, higiene, cuidado físico, emocional y social de los niños. Esta asistencia se inicia desde el momento del nacimiento, continúa durante la infancia y termina ya avanzada la adolescencia, así cómo se transforma en las distintas etapas de crecimiento” (Franzoni, 2014: 272).

Este cuidado y crianza de los hijos e hijas, como se dijo en un primer momento, queda destinado “naturalmente” a las mujeres y entonces la responsabilidad de

atender a los hijos e hijas durante todo su crecimiento se adjudica a la maternidad, siendo la paternidad o paternidades algo externo que tiene su función conforme sigue proveyendo a la familia de otras formas, como la económica. Al respecto, Bonino (2000) menciona que este tipo de hombres “usan tres veces menos tiempo que sus parejas en ocuparse de l@s hij@s, suelen aumentar el tiempo más que la calidad de la compañía, no se sienten totalmente obligados al trabajo de crianza y no sienten que abandonan a sus hij@s cuando salen a trabajar, reproche que a veces continúan haciendo cuando es su pareja la que lo hace” (Bonino, 2000: 5).

También Torres (2015) refiere que la relación de los padres con sus hijos e hijas es de represión de las expresiones verbales y corporales de afecto y ternura, ya que los hombres temen volverse sensibles y perder autoridad con ellos, pero también entorpecer el desarrollo de la cualidad de la masculinidad en los hijos hombres principalmente. “De sus hijos, los padres reciben satisfacción por el orgullo que les causa la identificación con ellos; la satisfacción que las hijas les dan está basada en la ternura, cuidado y atenciones que reciben de ellas” (Torres, 2015: 50). Por ello el cuidado y crianza sigue estando estable mayoritariamente para las mujeres.

Sin embargo, la ocupación y posición en el trabajo de los hombres tiene mucho que ver ya que esto “determina la mayor o menor disponibilidad de tiempo que tienen los padres para el cuidado de sus hijos. Los padres cuya ocupación permite mayor flexibilidad de horario pueden disponer de más tiempo para la familia” (Franzoni, 2014: 296). Por otra parte, aquellos hombres que no disponen de mucho tiempo personal, sino que ocupan la mayor parte de su día a laborar económicamente, suelen tener menos tiempo, pero además también menos ganas de convivir con sus hijos e hijas por el tema del agotamiento físico que tanto trabajo les causa. Un estudio realizado por Franzoni (2014) revela que los hombres con menor calificación perciben menores salarios y disponen de menos tiempo para la convivencia con sus hijos porque están obligados a trabajar jornadas más largas que los mantienen alejados de la familia durante más horas del día. Además, tienen menos elementos para cambiar la lectura de su realidad y el significado de su paternidad.

A pesar de ello, en este aspecto del trabajo de cuidados no remunerado, algunos hombres también han estado intentando modificar sus acciones para reflexionar y transformar sus paternidades para romper un poco con la paternidad tradicional. “Nava (en Franzoni, 2014: 280) señala en un estudio con hombres de la Ciudad de México que ser padre implica ser jefe de familia, proveedor y protector de los hijos y la cónyuge. Sin embargo, ya algunos hombres integran el apoyo emocional y afectivo en la relación con sus hijos”. Por tanto, aunque el número de hombres que están haciendo este tipo de paternidades no es muy relevante, hay que destacar

que eso es lo que se busca en las paternidades responsables e igualitarias, padres que convivan con sus hijos/as de otra forma, donde sí dediquen más tiempo a ello, pero que también ese tiempo sea de calidad; dónde los hombres resignifiquen sus propios roles de paternidad tradicional con los que han ido creciendo para modificarlos hacia paternidades igualitarias, donde corresponda la misma dedicación que las mujeres están haciendo al respecto; “un modelo ideal de padre sería aquel que combine de forma armoniosa todas estas áreas en la crianza y cuidado de su hijo y/o hija” (Torres, 2015: 60); hombres que ven el proceso del cuidado y de la crianza como un acto social que debe ser integrado tanto por hombres como por mujeres donde ambos asumen el bienestar físico, psicológico, afectivo, emocional, intelectual de los hijos e hijas; padres que distribuyan su tiempo y sus actividades para la convivencia con los hijos e hijas; padres que rompen con el papel feminizado del cuidado y crianza de los hijos y que están dispuestos a participar de todas las actividades que ello conlleva; “el padre actual, el padre igualitario debe estar presente, ser carnal, cotidiano, un padre que transmite ternura, cariño, enseñanza y da cuidados ya que son los vínculos los que toman la relación. El padre es el que ama, es el que cuida y disfruta, y la relación paternal no se maneja en términos de autoridad, en términos de distancia, sino que también el aspecto emocional y de disfrute mutuo de hijos/as y el padre” (Bonino, 2015: 14).

Así entonces, para concluir con este apartado de las paternidades responsables e igualitarias debe quedar claro que no existe un único modelo o una sola forma de ser padre, sino debe entenderse como un largo proceso donde se deconstruyen o resignifican muchos aspectos de las paternidades en la cotidianidad de los hombres, Micolta (2002) lo resume de esta manera:

Presente, carnal, cotidiano, el padre cuidador transmite ternura, cuidados y enseñanza. Ya no es la sangre o el linaje, el espermatozoide o el apellido, ni tampoco el amor a la madre, lo que da sentido a la paternidad, sino que ésta es una opción subjetiva y una relación vivida. Los aspectos vinculares toman la delantera. Padre es el que ama, cuida y disfruta. Jerarquiza el hecho que la relación paternal no sólo se maneja en términos de autoridad, distancia y educación/límites, sino que existe también un aspecto afectivo-emocional, de disfrute mutuo. El contacto corporal tiene aquí un papel preponderante que permite la transmisión de la ternura corporal. Es el padre que no se adecua a un rol propuesto por la división sexual del trabajo, con un vínculo cotidiano, más allá de su intervención disciplinaria o su protección económica. No es un tercero que separa madre e hijo, sino un otro adulto que está a disposición. No una función, sino una presencia que requiere un trabajo emocional. No opuesto a la madre, sino desde sí para el hijo (se esté o no en pareja con la madre). Este nuevo modelo de padre -que en el modelo de familia nuclear tradicional también podemos llamar igualitario/participativo- es promovido por diferentes políticas de igualdad en muchos países y comienza a ser incorporado por

algunos varones que en general pertenecen a sectores sociales donde se generan costumbres y hábitos, por lo que es posible que sus nuevos comportamientos vayan impregnando el tejido social (Micolta, 2002; 4-5).

En síntesis, la paternidad tradicional tiene un sustento social y cultural con normativa patriarcal, hegemónica, machista, heteronormativa y androcéntrica. En este sentido, se entiende que existen roles y estereotipos de género tradicionales que van guiando cómo debe ser la participación de los hombres en el ejercicio de la paternidad y por lo tanto siguen existiendo padres que ven su participación en la paternidad en forma de proveeduría y se alejan de varias cuestiones que son importantes para transformar esta paternidad como se han demostrado en este texto.

En este sentido este sustento y este tipo de paternidad van sufriendo transformaciones a través del tiempo, gracias a que la sociedad también sufre cambios en su realidad y por ello ahora, algunos y pocos hombres se están cuestionando la forma en la que ejercen su paternidad. Al respecto, este cuestionamiento debe incluir cuatro aspectos fundamentales para transformar sus paternidades en responsables e igualitarias: los derechos sexuales y reproductivos, el proceso del embarazo y posparto, el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo de cuidados no remunerado.

Estas características revelan la importancia del hombre en las paternidades desde el cuidado propio de su sexualidad para entonces estar consciente de la decisión de tener o no un hijo/a; estar presente en todo el proceso del embarazo para entonces ir transformando las paternidades de ausentes a presentes desde un inicio, y por ende las relaciones con los hijos/as vayan siendo más inclusivas y afectivas desde un principio; si existe la participación del hombre en el trabajo doméstico no remunerado, en cuanto a la contribución de tiempo y en las actividades diversas dentro del hogar, entonces la dinámica familiar se vuelve más igualitaria tanto en el tiempo como en la participación en otras actividades familiares; actividades que incluyen por supuesto el trabajo de cuidados no remunerado, en donde el cuidado y la crianza deben de tener otros significados para los padres de cada familia donde las relaciones afectivas y de participación constante en la realización de las actividades relativas a los hijos/hijas sea una prioridad más que la aportación económica o de autoridad, y por ende la presencia masculina sea más de afecto emocional para la transformación de sus roles de género tradicionales en responsables e igualitarias.

Como se ha visto a lo largo del presente texto ahora se habla de paternidades responsables e igualitarias en el sentido en que “padre ya no es el que tiene biológicamente hijos [...] tampoco es el que otorga un apellido, sino el que se involucra, participa y se responsabiliza en el cuidado, educación y atención de las necesidades de sus hijos; un padre es el que se ocupa de ellos no sólo cuando son pequeños si no a lo largo de su vida; es un proceso que no termina y requiere aprendizaje y preparación constantes” (Salguero, 2006: 85).

II. Identificación de la problemática

México se ha suscrito a acuerdos internacionales, nacionales y estatales⁴ que han obligado al Estado a tomar acciones por la igualdad de género entre mujeres y hombres buscando una sociedad más justa, responsable e igualitaria. De esta forma México cuenta con leyes, declaraciones y fundamentos jurídicos que establecen que exista una igualdad entre los sexos. Una igualdad que rompa con la normatividad de género que se le impone a cada sexo en muchos aspectos de sus vidas cotidianas, ya sea en lo público o en lo privado, en el trabajo o en el hogar o en el ejercicio de la maternidad o de la paternidad.

En cuanto al ejercicio de la paternidad y el logro de la igualdad de género, México cuenta con el Permiso de Licencia de paternidad, establecido en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo que habla de 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. Derivado de ello cada institución laboral debe proporcionar a sus trabajadores dicho derecho.

Todas estas bases legales al parecer abonarían a la transformación de esa normatividad de género en cuanto al ejercicio de la paternidad. Sin embargo, de acuerdo a los estudios aquí analizados, se observa que el contar con los permisos de paternidad o los principios legales no es garantía de la transformación igualitaria por parte de los hombres en cuanto a sus paternidades y las formas en cómo las

⁴ La Primera Conferencia Internacional de la Mujer, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Declaración de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena, la Declaración de la Conferencia Internacional sobre la Población y Desarrollo en El Cairo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Para), la Declaración de la Cuarta Conferencia de la Mujer de Beijing, la Constitución Mexicana, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, por su parte en el Estado de México la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres del Estado de México, etc.

ejercen y las significan. Existen estadísticas⁵ que demuestran que el ejercicio de la paternidad de muchos hombres es tradicional, por ende desigualitaria, pues en su

⁵ La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2019 Encuesta reporta que de los 44.9 millones de hombres del total de la población de 15 y más años, el 77.1% es una población económicamente activa y el 22.9% son no económicamente activos. En cambio, de las 49.6 millones de mujeres de 15 y más años el 44.9% son económicamente activas y el 55.1% son no económicamente activas. Esto significa entonces que los hombres siguen ocupando el rol de proveedores debido a que casi ocho de cada diez hombres son económicamente activos en comparación con las cuatro de cada diez mujeres que lo son. “En lo que se refiere a la jornada laboral, los datos muestran que dos de cada 10 hombres ocupados trabajan jornadas menores a las 40 horas semanales, lo que para las mujeres es de 4 por cada 10. Cuando los ocupados se ubican en jornadas de 40 a 56 horas, participan con 45.4% las mujeres y con 55.3% los hombres. Cuando la jornada es de más de 56 horas existe una diferencia de 8.3 puntos porcentuales entre ambos sexos siendo los hombres los que tienen mayor participación” (INEGI, 2019:108).

Para el año 2019 sigue habiendo una brecha en el sentido laboral y esto impacta en cómo los hombres deben estar en el trabajo cumpliendo roles tradicionales. “La participación de las mujeres en el trabajo asalariado es inferior a la de los hombres. De cada 100 personas que contribuyen a la producción de bienes y servicios de manera asalariada en actividades no agropecuarias (industria, comercio y servicios), 42 son mujeres y 58 son hombres” (INEGI, 2019:110). Para abonar a esta información la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2019, reporta que el promedio de horas semanales del tiempo total de trabajo para el mercado de la población de hombres de 12 años y más es de 47.7 horas, y el de las mujeres 37.9 horas. En cuanto al trabajo no remunerado de los hogares, reporta que el promedio de las horas semanales destinadas a esto para los hombres es de 15.2 horas y para las mujeres de 39.7 horas. Y en cuanto al promedio de horas semanales destinadas al trabajo de producción de bienes para uso exclusivo del hogar para los hombres es de 6.6 horas y para las mujeres es de 5.6 horas. Aunado a ello también menciona que los hombres destinan 5.4 horas en promedio a la semana para el trabajo no remunerado de cuidados a integrantes del hogar, mientras que las mujeres destinan 12.3 horas. Así mismo en cuanto al trabajo no remunerado como apoyo a otros hogares y trabajo voluntario los hombres destinan 6.6 horas mientras que las mujeres 9.4 horas en promedio.

Esto quiere decir que no hay una responsabilidad compartida en las acciones del hogar como las labores domésticas o el cuidado de los hijos lo que da pauta a la doble jornada de las mujeres en donde deben de atender tanto su trabajo formal como su trabajo no remunerado, en cambio los hombres no asumen dicha responsabilidad lo que se entiende como que muchos padres de familia siguen asumiendo un rol de género de proveedor en donde su mayor tiempo lo destinan a la obligación laboral omitiendo otro tipo de potencialidades como la paternidad amorosa, responsable e igualitaria y no solo económica.

Por otra parte, y tomando en cuenta ahora que para hablar de paternidades también se entenderá que se habla de los derechos sexuales y reproductivos de los hombres en relación a su sexualidad. Entonces se observa una disparidad estadística en cuanto a que no se sabe el número de mexicanos que se vuelven padres o la edad promedio en tener su primer hijo o la cantidad de hijos/as deseadas, todo ello debido a que las estadísticas han estado siempre enfocadas en las mujeres con el pretexto de que son ellas las que tienen biológicamente al bebé con lo que se puede percibir la naturalización de la maternidad y la falta de visibilización del involucramiento de la paternidad desde incluso la decisión de tener o no hijos/as, o la decisión de cuantos hijos/as tener (cabe destacar que esto sucede, siempre y cuando así lo elijan como pareja).

De esta forma de acuerdo con la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2018, que se llevó a cabo con la finalidad de proporcionar información estadística relacionada con el nivel y comportamiento de los componentes de la dinámica demográfica (INEGI, 2020) refiere que 78.5% de las mujeres en edad fértil utilizan métodos anticonceptivos. “El método de anticoncepción más utilizado es la oclusión tubaria bilateral o métodos permanentes para la mujer (48.5%); métodos no hormonales (29.3%); métodos hormonales (15.6%). La operación masculina o vasectomía es el método con menor frecuencia (2.7%)” (INEGI, 2019: 30). Así mismo, a nivel nacional las mujeres de 15 a 49 años que han tenido relaciones 59.4% no usó algún método anticonceptivo en su primera relación sexual. Entre las razones del no usarlos es porque no planearon tener relaciones sexuales, por desconocimiento o por el deseo de embarazarse: “No planearon tener relaciones sexuales con el mayor porcentaje en las mujeres de 20 a 24 años con 37.0%, le siguen las adolescentes de 15 a 19 años con el 36.4%, y las mujeres de 25 a 29 años con 36.0 por ciento. Otro de los motivos es por desconocimiento, así lo señaló el 25.6% de las mujeres de 35 a 39 años, le siguen las de 40 a 44 años con 27.1% y las de 45 a 49 años con el 30.0%” (INEGI, 2019: 32). Por último, de las mujeres que no usaron porque buscaban el embarazo fueron 24.6% las de 35 a 39 años, 27.6% las de 40 a 44 años y 29.2% las de 45 a 49 años.

Estas estadísticas del uso de métodos anticonceptivos nos visibilizan que gracias a la falta de estadísticas de hombres sobre el uso de los mismos, se siguen reproduciendo roles y estereotipos sobre las mujeres y sus cuerpos pero también sobre los hombres y la falta de responsabilidad de los mismos de hacerse cargo de su propio cuerpo, de su sexualidad y de su reproducción, ya que mayormente las estadísticas o la información

participación en el trabajo doméstico no remunerado, en el uso de anticonceptivos, en el uso de tiempo destinado a la crianza y cuidado de los hijos e hijas existe una carga significativa en la mujer por lo que se reafirma lo que muchos autores (Bourdieu, 2000; Olavarría, 2003; Rojas, 2008; Sanfélix, 2011; Aguayo, *et al.* 2011; Figueroa, 2001; Barker y Aguayo, 2012; Galeana y Vargas, 2015; Animal Político, 2017) refieren sobre que las mujeres han estado sujetas a roles y estereotipos enfocados en las cuestiones reproductivas y de cuidado lo que las posiciona en desventaja social en distintos temas⁶ respecto a los hombres a quienes se les impone la carga económica y de proveeduría principalmente.

Por lo tanto, el ejercicio de una paternidad desigualitaria es una cuestión estructural de la normativa de género que afecta a nivel general pero también a niveles más localizados. Es el caso de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx), que replica dicho modelo, pues también cuenta con dicha licencia establecida en el Estatuto Universitario de la Oficina del Abogado General, en el artículo 29 que menciona que el personal académico tiene derecho a gozar de licencias y permisos conforme a las disposiciones aplicables. También se establece en el Contrato Colectivo de Trabajo de la Federación de Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México (FAAPUAEM) en el Capítulo V, cláusula 49, que los integrantes del personal académico tendrán derecho a disfrutar de cinco días laborales con goce de sueldo por paternidad por el nacimiento o adopción de un infante. Sin embargo, esto no garantiza que su personal sea más responsable e igualitario en el ejercicio de su paternidad y por ende tampoco garantiza la disminución de las desigualdades de género.

De aquí que sea imperante generar información integral al respecto con un diagnóstico específico para observar las cuestiones estructurales de la normatividad de género que desencadenan desigualdades de género en cuanto al ejercicio de la paternidad de forma localizada. Se toma en consideración a la Facultad de Antropología de la UAEMéx, pues de acuerdo con la información solicitada a la UAEMéx dicha facultad se encontraba entre los seis espacios académicos de toda la universidad que contaban con mayor número de hombres que habían tomado la licencia de paternidad desde 2012. Aunado a ello es la facultad donde existía mayor apertura para llevar a cabo el presente trabajo. La cuestión era profundizar en las formas en cómo ejercen las paternidades los hombres para proponer una estrategia

sobre el uso de métodos anticonceptivos se hacen con respecto a las mujeres, dejando de lado la información que pueden aportar los hombres.

⁶ Participación en lo público, uso de tiempo igualitario, derechos sexuales y reproductivos, etc.

que permita sensibilizar, pero también transformar las paternidades desigualitarias y con ello cambiar también la sociedad misma.

III. Objetivo General

Realizar un diagnóstico institucional para identificar la existencia de la Licencia de paternidad y de acciones complementarias a ella en instituciones de educación superior, sobre todo de la UAEMéx para dimensionar las bases jurídicas que aportarían en el ejercicio de paternidades responsables e igualitarias.

Aunado a ello realizar un diagnóstico específico en la Facultad de Antropología de la UAEMéx, para observar cómo los académicos están ejerciendo su paternidad vislumbrando si existen desigualdades de género y a partir de ello generar una propuesta de intervención.

IV. Metodología

Para la realización del presente trabajo terminal de grado se utilizó la metodología de Marco Lógico, que “es una herramienta [...] que facilita los procesos de conceptualización, diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de programas y proyectos” (ONU Mujeres, *et al.*, 2014: 27). Esta metodología se aplicó con perspectiva de género ya que permite presentar de forma sistemática los objetivos del proyecto y las relaciones de las problemáticas que se buscan atender que reproducen desigualdades de género, además se puede crear una propuesta específica que al mismo tiempo se desarrolle para toda la población de un lugar y esté encaminada a la igualdad de género. La metodología de Marco Lógico se sustenta en un diagnóstico del problema a resolver y esto permite identificar y dimensionar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres (ONU Mujeres, *et al.*, 2014)

En primer lugar, se realizó una investigación documental basada en referencias bibliográficas y hemerográficas para identificar conceptos sobre la teoría de género, los roles y estereotipos de género, la división sexual del trabajo, la paternidad tradicional y las paternidades para incorporarlos a la discusión de la problemática central.

Una vez referidos y analizados los conceptos relevantes que iban a guiar este trabajo terminal de grado, se realizó la delimitación del problema a través de dos diagnósticos basados en información cuantitativa y cualitativa debido a que:

- Se logra una perspectiva más precisa del fenómeno. Nuestra percepción de éste es integral, completa y holística.
- Se exploran distintos niveles del problema de estudio y por ende se pueden analizar más extensamente las dificultades en nuestras indagaciones.
- Dado que se producen datos a través de diferentes métodos, la vinculación entre estos conjuntos arroja resultados considerables.
- La multiplicidad de observaciones produce datos más "ricos" y variados, ya que se consideran diversas fuentes y tipos de datos, contextos o ambientes y análisis con lo que se rompe con la investigación uniforme.
- Dado que las situaciones del mundo son tan variadas, utilizar diferentes métodos abonan a un mejor entendimiento de los distintos fenómenos.
- Existe un mayor alcance al aumentar las dimensiones de nuestro proyecto (Todd, Nerlich y McKeown, 2006).

Para el diagnóstico institucional, se generó información relevante a las licencias de paternidad y las estrategias que las instituciones de educación superior están o no implementando para la igualdad de género a nivel nacional, se utilizó la Plataforma Nacional de Transparencia en el cual se hicieron solicitudes de información a 31 universidades públicas que fueran la "máxima casa de estudios" de su entidad federativa, en dos etapas, la primera de noviembre de 2018 a febrero de 2019 y la segunda de marzo a mayo de 2019. También a nivel estatal, se utilizó el Sistema de Acceso a la Información Mexiquense (SAIMEX) y se realizaron las solicitudes de información a la Universidad Autónoma del Estado de México acerca de la licencia de paternidad y las estrategias complementarias sobre la sensibilización de la paternidad responsable e igualitaria que llevan a cabo dentro de la misma.

Para el diagnóstico específico de la Facultad de Antropología, se utilizó un cuestionario tanto con preguntas abiertas, las cuales "no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, por lo cual el número de categorías de respuesta es muy elevado; en teoría, es infinito, y puede variar de población en población" (Hernández, Fernández y Baptista, 2006: 314), como cerradas, las cuales "contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas" (Hernández, Fernández y Baptista, 2006: 314). Todo ello con la finalidad de obtener datos acerca de las construcciones de género y el ejercicio de las paternidades que llevan a cabo el personal masculino académico de la Facultad

de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México. Por ende identificar las desigualdades de género en el ejercicio de la paternidad.

Dicho cuestionario se implementó a través de la aplicación en internet de *google* formularios, en el cual se pueden personalizar cuestionarios con diferentes opciones de preguntas y respuestas. Este fue diseñado a partir de diversos estudios (Barker y Aguayo, 2012; Ugalde, 2002; CONAPO, 2014) que aplicaron también cuestionarios, adaptándolos a las necesidades propias de este trabajo. Cuenta con 114 preguntas organizados en tres categorías: la primera son los datos generales del encuestado; la segunda es sobre la paternidad tradicional dentro de la cual se desprenden tres subcategorías, 1- roles y estereotipos de género, 2- participación en el trabajo doméstico no remunerado y 3- participación en el trabajo de cuidados no remunerado; y por último la categoría de las paternidades responsables e igualitarias que engloban tres subcategorías, 1- derechos sexuales y reproductivos, 2- participación en el embarazo y posparto y 3- licencia de paternidad. Véase *anexo 1*.

Por otra parte, en la investigación cualitativa que “proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. También aporta un punto de vista “fresco, natural y holístico” de los fenómenos, así como flexibilidad” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006: 21), se eligió la técnica de la entrevista a profundidad ya que “se pide a uno o varios participantes que narren sus experiencias de manera cronológica, en términos generales o sobre uno o más aspectos específicos (laboral, educativo, sexual, de relación marital, etc.)” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006: 619). Se entrevistó pues, a dos de los únicos tres hombres que habían tomado la Licencia de paternidad en la Facultad de Antropología con la finalidad de acercarnos a hombres que ya han tenido un acercamiento a dicho permiso y así tomar en cuenta sus experiencias.

Para lograr esto se utilizó una guía de entrevista, dividida en cuatro categorías: Datos generales, paternidad en la generación previa⁷, construcción de la paternidad tradicional y paternidades responsables e igualitarias. Las cuales se subdividen en la identificación de roles y estereotipos de paternidad, trabajo doméstico no remunerado, trabajo de cuidados no remunerado, embarazo y posparto y la licencia de paternidad. Véase *anexo 2*.

⁷ En esta entrevista se establece como uno de los tópicos el enfoque de las preguntas hacia la generación previa a los académicos en cuanto a la relación con su padre, esto con la finalidad de identificar si se repiten roles y estereotipos de género y de paternidad tradicional en los académicos o si no es el caso identificar los tipos de cambios o rupturas en los patrones de género.

Una vez identificada la problemática a través de los diagnósticos, se llevó a cabo el árbol de problemas para estructurar el problema central y de esta forma generar información acerca de la naturaleza del problema, descubrir los elementos críticos que pueden ayudar a resolver el problema y establecer causas y efectos del mismo (ONU Mujeres, *et al.*, 2014). Véase *anexo 3*.

Posteriormente fue posible comenzar con el diseño de la intervención con la finalidad de resolver la problemática, por lo que se realizó el árbol de objetivos (*véase anexo 4*). Con ello fue posible analizar las posibles alternativas de estrategias seleccionando la más pertinente para este caso específico.

Por último, la estrategia de intervención se presenta atendiendo la matriz de marco lógico en donde se menciona el objetivo general del mismo, el impacto que busca tener dicha intervención, los componentes, los objetivos específicos de cada componente y las actividades los mismos, la implementación y evaluación de dicha estrategia, así como una propuesta de continuidad.

V. Diagnóstico institucional

5.1. Objetivos del diagnóstico institucional

- Mostrar la licencia de paternidad de manera internacional, nacional y estatal,
- Identificar el posicionamiento que las instituciones de educación superior tienen al respecto de la licencia de paternidad y sus actividades complementarias para abonar a las paternidades responsables e igualitarias.
- Identificar el aspecto formal de la licencia de paternidad,
- Comparar cuestiones específicas de la licencia de paternidad en las Instituciones de Educación Superior Públicas del país,
- Visibilizar el posicionamiento de la licencia de paternidad y actividades complementarias en la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México.

5.2. Revisión del marco jurídico

Para comenzar se debe tomar en cuenta las declaraciones internacionales, nacionales y estatales quienes refieren las acciones que propician la igualdad sustantiva entre los sexos ahora en materia de la paternidad:

- La Primera Conferencia Internacional de la Mujer:

Que en su capítulo 1, Declaración de México sobre la igualdad de la mujer y su contribución al desarrollo y a la paz⁸ en el artículo 5 menciona que mujeres y hombres tienen los mismos derechos y responsabilidades en la familia y en la sociedad. A tomar en cuenta muy especialmente la familia ya que es la base de la sociedad y es donde las relaciones humanas son naturalizadas por lo que es muy importante que se garantice la igualdad en ella. Así los hombres deben participar activa, creativa y responsablemente en ella para que ambas personas puedan desarrollarse en el trabajo como en el hogar⁹.

- La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer:

En su artículo 5 menciona que los Estados Partes tomarán todas las medidas necesarias para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;
- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

- La Declaración de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo en El Cairo:

Esta declaración es la más completa respecto de las responsabilidades del hombre sobre su paternidad y el cambio de roles y estereotipos con miras a la igualdad de género.

⁸ Traducción personal

⁹ Traducción personal.

En el Capítulo IV, Igualdad y Equidad entre los Sexos y Habilitación de la Mujer, en la parte A. Mejoramiento de la condición de la Mujer en las bases de acción se rescata lo siguiente:

4.1 La habilitación y la autonomía de la mujer y el mejoramiento de su condición política, social, económica y sanitaria constituyen en sí un fin de la mayor importancia. Además, son indispensables para lograr el desarrollo sostenible. Es preciso que mujeres y hombres participen e intervengan por igual en la vida productiva y reproductiva, incluida la división de responsabilidades en cuanto a la crianza de los hijos y al mantenimiento del hogar.

Posteriormente en el mismo capítulo, pero en la parte C. Responsabilidades y participación del hombre se destacan las bases de acción:

4.24 Los cambios de los conocimientos, las actitudes y el comportamiento de hombres y mujeres constituyen una condición necesaria para el logro de una colaboración armoniosa entre hombres y mujeres. El hombre desempeña un papel clave en el logro de la igualdad de los sexos, puesto que, en la mayoría de las sociedades, ejerce un poder preponderante en casi todas las esferas de la vida, que van de las decisiones personales respecto del tamaño de la familia hasta las decisiones sobre políticas y programas públicos a todos los niveles. Es fundamental mejorar la comunicación entre hombres y mujeres en lo que respecta a las cuestiones relativas a la sexualidad y a la salud reproductiva y la comprensión de sus responsabilidades conjuntas, de forma que unos y otras colaboren por igual en la vida pública y en la privada.

4.25 El objetivo es promover la igualdad de los sexos en todas las esferas de la vida, incluida la vida familiar y comunitaria, y alentar a los hombres a que se responsabilicen de su comportamiento sexual y reproductivo y a que asuman su función social y familiar.

4.26 Los gobiernos deberían promover y alentar la participación del hombre y la mujer en pie de igualdad en todas las esferas de la vida familiar y en las responsabilidades domésticas, incluidas la planificación de la familia, la crianza de los hijos y las labores domésticas. Esto debería lograrse mediante información, educación, comunicación, leyes sobre el empleo y promoviendo un entorno económicamente favorable que permita, entre otras cosas, las licencias familiares para hombres y mujeres de modo que tengan más posibilidades de compaginar responsabilidades domésticas y públicas.

4.27 Deberían hacerse esfuerzos especiales por insistir en la parte de responsabilidad del hombre y promover la participación activa de los hombres en la paternidad responsable, el comportamiento sexual y reproductivo saludable, incluida la planificación de la familia; la salud prenatal, materna e infantil; la prevención de las enfermedades de transmisión sexual, incluido el VIH; la prevención de los embarazos no deseados y de alto riesgo; la participación y la contribución al ingreso familiar; la educación de los hijos, la salud y la nutrición; y

el reconocimiento y la promoción de que los hijos de ambos sexos tienen igual valor. Las responsabilidades del hombre en la vida familiar deben incluir la educación de los niños desde la más tierna infancia. Debe hacerse especial hincapié en la prevención de la violencia contra las mujeres y los niños.

4.28 Los gobiernos deberían adoptar medidas para asegurar que los niños reciban apoyo financiero adecuado de sus padres, entre otras cosas, velando por que se cumplan las leyes relativas al pago de alimentos. Los gobiernos deberían considerar la posibilidad de modificar sus leyes y sus políticas para que los hombres cumplan sus responsabilidades y proporcionen apoyo financiero a sus hijos y a su familia. Esas leyes y políticas también deberían fomentar el mantenimiento o la reconstitución de la unidad familiar. Debería protegerse la seguridad de las mujeres en relaciones abusivas.

4.29 Los dirigentes nacionales y locales deberían promover la plena participación del hombre en la vida familiar y la plena integración de la mujer en la vida de la comunidad. Los padres y las escuelas deberían velar por que se inculquen a los niños desde la más tierna edad actitudes de respeto por la mujer y la niña como iguales, así como la comprensión de la responsabilidad que les incumbe en todos los aspectos de una vida familiar segura y armoniosa. Se necesitan con urgencia programas para llegar a los niños antes de que inicien su actividad sexual.

- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará):

Que en su Artículo 8 señala que se deben modificar los patrones socioculturales de hombres y mujeres, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer.

- La Declaración de la Cuarta Conferencia de la Mujer de Beijing:

En su Anexo I, en el número 25 alienta a los hombres a participar plenamente de todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad. Así mismo en su Capítulo II, en el objetivo estratégico número F.6. menciona que se debe fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia. Para ello es importante:

179. Medidas que han de adoptar los gobiernos.

C) Asegurar, mediante leyes, incentivos o estímulos que se den oportunidades adecuadas a las mujeres y los hombres para obtener licencias y prestaciones de maternidad o paternidad; promover que la Distribución de las responsabilidades del hombre y la mujer respecto de la familia en pie de igualdad, incluso mediante leyes, incentivos o estímulos apropiados, y promover además que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras;

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres:

En el Capítulo Quinto, de La Igualdad Entre Mujeres y Hombres En La Vida Civil Artículo 39. Refiere que para promover la igualdad de género es necesario 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, en términos de la Ley Federal del Trabajo.

Así mismo en el Capítulo Sexto, de la Eliminación de Estereotipos Establecidos en Función Del Sexo, en el Artículo 42 menciona que:

Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:

- I. Promover acciones que contribuyan a erradicar toda discriminación, basada en estereotipos de género;
- II. Desarrollar actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres;

- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024:

Se habla de propugnar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y de impulsar la igualdad como principio rector. Así mismo en el eje titulado “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera” refiere el rechazo toda forma de discriminación por características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual. Y propugna un modelo de desarrollo respetuoso de los habitantes y del hábitat, equitativo, orientado a subsanar y no a agudizar las desigualdades, defensor de la diversidad cultural y del ambiente natural, sensible a las modalidades y singularidades económicas regionales y locales y consciente de las necesidades de los habitantes futuros del país, a quienes no podemos heredar un territorio en ruinas.

Con este breve encuentro con la parte formal y legal en el que México está suscrito en cuanto a las transformaciones de la normatividad de género en cuanto a las paternidades, podemos percatarnos la importancia que tiene transformarlos y reescribir la historia desde una cuestión incluyente, responsable, cuidadora, doméstica y familiar. De aquí la relevancia de contar con una licencia de paternidad ya que, si bien no es lo único que se debe de abordar para este cambio, sí es un paso importante contar con la legalidad necesaria para permitir a los hombres una inserción dentro de lo doméstico y del cuidado y crianza de los hijos e hijas. Ahora bien, para contextualizar institucionalmente sobre la inserción del permiso de paternidad primero se precisa qué es la licencia de paternidad:

La licencia o permiso de paternidad se refiere a un periodo breve de tiempo “que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender al/a la recién nacido/a y a la madre” (OIT, 2014: 7). Este permiso tiene como finalidad obtener efectos positivos en la relación del padre con los hijos/as, en el hogar y en el trabajo.

Esta licencia tuvo su origen en la recomendación 165 de la Organización Internacional del Trabajo en 1981. “En el numeral 22 se hizo relación al periodo inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, donde el padre o la madre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia, pero sin consecuencias laborales, sin pérdida del empleo y gozando de los mismos derechos que se derivan del mismo” (Giraldo y Buitrago, 2015: 2). A esto le llamaron “licencia parental” y se dejó la decisión a cada país de incluir este derecho. A continuación, se observará brevemente el contexto internacional y nacional sobre la incorporación de la licencia de paternidad.

5.3. Contexto internacional y nacional de la Licencia de paternidad

El primer país donde se estableció un permiso o licencia de paternidad fue Suecia en 1974, quién transformó el permiso de maternidad de 6 meses a una licencia de 3 meses para cada progenitor, Bogino (2015) no refiere que este permiso tenía:

“la posibilidad de transferirlo de un progenitor a otro. El objetivo era incorporar a los hombres al cuidado, pero al mismo tiempo, se les ofreció una salida fácil ya que podían transferir su parte a la madre, quién finalmente se tomaba su parte y la parte que le transfería el padre. De los 6 meses de permiso parental en 1974 se pasó a 7 meses en 1975, a 9 meses en 1978 hasta llegar a los 16 meses en la actualidad” (Bogino, 2015: 7).

Con este ejemplo posteriormente Noruega y Dinamarca hicieron lo mismo, en estas sociedades también se registró que los padres transferían su derecho a la madre y entonces no había participación del hombre en los primeros meses del/la recién nacido/a, en cuanto al cuidado y crianza. A partir de ello estos países nórdicos establecieron cuotas que no se podían transferir de un progenitor/a a otro, con duración de un mes.

Primero fue Suecia, en 1994 que “hizo intransferible un mes para cada progenitor/a, y en 2004 un segundo, estos meses se conocen como los *dady months* y son los

que se toman los padres” (Bogino, 2015: 7). Así mismo Islandia reforma tanto el permiso de maternidad como el de paternidad y en el año 2000 “estableció la mayor cuota de permiso intransferible y bien pagado para los padres: 3 meses (la madre tiene también sus tres meses intransferibles, y hay otros tres meses para que la pareja se los reparta como desee). El éxito fue rotundo: pronto se instaló la norma social de que los hombres se toman sus tres meses intransferibles; y quienes no lo hacen son vistos como malos padres” (Bogino, 2015: 8).

En Europa esta medida se extendió siendo Islandia en 1996 quién adoptó la licencia de paternidad. Así mismo, en Francia el hombre tiene permiso de tomar 11 días a partir de los nueve meses de embarazo y hasta 4 meses después de recién nacido/a su hijo/a. En España se le permite al hombre tomar este derecho de 10 a 18 días.

Un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2014 sobre los permisos de paternidad, menciona que la concesión de una licencia para los padres es más habitual en las Economías Desarrolladas, África y Europa Oriental, y Asia Central y que la duración de la misma varía de cada país, sin embargo, son solamente cinco países los que ofrecen la licencia de paternidad por más de dos semanas: Portugal, Lituania, Islandia, Finlandia y Eslovenia. Aunado a esto “en casi todos los países que la conceden, el padre tiene la posibilidad de decidir si gozar o no de su derecho. Esta licencia solo es obligatoria en Chile, Italia y Portugal” (OIT, 2014: 8). En 2013 de 167 países que la OIT tenía información, solamente 78 contaban con leyes relativas a la licencia de paternidad.

El 28 de abril de 1997 México presentó una iniciativa de ley en la LVI Legislatura en la Cámara de Diputados del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos para reformar el artículo 123 para incluir la licencia por paternidad como derecho laboral “y prestación de los hombres que trabajan en el mercado formal, concediéndoles permiso para ausentarse de su trabajo durante 10 días con goce de sueldo, a fin de que atendieran las necesidades de su esposa, el o la recién nacida y las otras u otros hijos en los casos en que hubiera” (Figuroa y Salguero, 2014:85). Sin embargo, esta iniciativa no fue aprobada ya que en esta época aún no se lograba visibilizar, como ahora, el tema de las paternidades y su importancia en la generación de una sociedad más igualitaria.

Fue hasta 2012 que se aprobaron reformas a la Ley Federal del Trabajo y con ello se buscaba favorecer la figura de la paternidad responsable, así como visibilizar y apoyar a que existiera igualdad entre hombres y mujeres en el cuidado y crianza de los hijos e hijas y en el trabajo doméstico no remunerado. Este permiso autoriza a los padres de recién nacidos o cuando exista una adopción a tomar cinco días

hábiles para el apoyo y convivencia con su familia. “No obstante, este permiso se plantea como una obligación de las/ los patrones y no como un derecho de los trabajadores, además, no se mencionan requisitos, condiciones, lineamientos para solicitar el permiso, así como otros mecanismos internos o externos que lo garanticen” (INMujeres, 2016: 18).

Cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo considera a los trabajadores del apartado A del artículo 123 de la Constitución, que significa empleados obreros, jornaleros, artesanos, empleados domésticos entre otros, lo cual excluye a los trabajadores del sector público y lo que significa que cada dependencia pública establece el tipo de lineamientos internos que tendrán con respecto al permiso o licencia de paternidad. También es importante señalar que en México la licencia de paternidad se otorga siempre y cuando el hombre lo solicite, ya que no es obligatorio.

En 2008 la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y el Instituto Nacional de las Mujeres implementan este permiso de paternidad. La primera institución se caracteriza por otorgar 10 días hábiles, transformado en 2 semanas completas y solamente contempla la paternidad biológica. Por su parte la segunda institución brinda 10 días naturales lo que se transforma en una semana y tres días y contempla tanto la paternidad biológica como la paternidad por adopción. En 2010 el Instituto Nacional de Desarrollo Social y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación otorga la licencia por paternidad por nacimiento o adopción de 10 días hábiles con goce de sueldo. “En México sólo algunas dependencias de gobierno como el Instituto Nacional de las Mujeres (INMujeres), la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), y la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol) contemplan las licencias de trabajo en sus reglamentos internos” (Zamora y Soto, 2014: 1).

Ahora bien, es importante, después de comprender el contexto general de las licencias de paternidad internacionales y nacionales, adentrarnos en el contexto particular de las instituciones de educación superior nacionales ya que para fines de este proyecto se realizará el diagnóstico en una Facultad en específico de una universidad pública.

5.4. Instituciones de Educación Superior Públicas Nacionales

Debido a que el sistema de educación superior en México es muy diverso, para fines de este proyecto se acota el listado de instituciones en concordancia con la Universidad objeto de estudio que es una universidad pública y es la “máxima casa de estudios” del Estado de México. Así entonces, a partir de documentación revisada en la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT) se realizó una investigación documental a 31 universidades públicas estatales que tuvieran alguno de los dos requisitos: ser públicas o ser la “máxima casa de estudios” de su entidad federativa, para obtener la siguiente información en cuanto a la licencia de paternidad:

- Si se cuenta con permiso o licencia de paternidad.
- Desde cuándo cuentan con dicho permiso.
- En qué documento oficial está estipulado.
- A qué tipo de personal está dirigido el permiso o la licencia.
- De cuánto tiempo consta su licencia de paternidad.
- Si el permiso o licencia es con goce de sueldo.
- Cuántos hombres trabajadores han tomado dicho permiso o licencia.
- Y si la institución cuenta con alguna estrategia complementaria a la licencia de paternidad para transformar la paternidad tradicional en paternidades responsables e igualitarias en sus trabajadores.

A continuación, se observa la tabla 1 con los resultados de la información obtenida a través del portal de transparencia nacional:

Tabla 1. Comparativo de las respuestas a las solicitudes de información por la Plataforma Nacional de Transparencia de las Universidades Públicas Estatales.



Respuestas con negativa



Se omite respuesta

UNIVERSIDAD	PERMISO DE PATERNIDAD	DESDE CUANDO CUENTAN CON DICHO PERMISO	EN DONDE ESTÁ ESIPULADO	A QUÉ TIPO DE PERSONAL ESTÁ DRIGIDO	DE CUANTO TIEMPO CONSTA	CON GOCE DE SUELDO O NO	NÚMERO DE HOMBRES QUE HAN TOMADO EL PERMISO	ESTRATEGIA COMPLEMENTARIA
Universidad Autónoma de Aguascalientes	SI	1991	Contrato colectivo ACIUAA (Clausula 57B y reglamento interior de trabajo. Actualmente en ACIUAA clausula 60 B y en contrato colectivo STUAA.	personal administrativo	2 días/ con la reforma laboral del trabajo se modificó a 5 días	con goce de sueldo	Desde 2009 Sindicalizados 129 Confianza 48 y Académicos 144	"no cuenta por el momento con ninguna estrategia al respecto"
Universidad Autónoma de Baja California Sur	SI	"no se tiene el dato exacto"	Acuerdo del sindicato único del personal administrativo de la universidad cláusula 73	únicamente a personal administrativo	5 días	con goce de sueldo	Académicos sindicalizados. 0. Administrativos no sindicalizados. 18	omitió respuesta
Universidad Autónoma de Baja California	SI	1998-1999/1988-1989	Contrato colectivo de trabajo 1998-1999 del Sindicato Estatal de Trabajadores Universitarios/ Contrato Colectivo de Trabajo 1988-1989 Sindicato de Profesores Superación Universitaria	personal administrativo y académico	Personal Administrativo: hasta de 12 días al año, los cuales no podrán acumularse con los del año siguiente. Personal académico: hasta doce días al año sin que excedan	con goce de sueldo	5 empleados administrativos Sindicalizados, 1 Empleado Administrativo de Confianza sindicalizados y 9 empleados docentes	NO

					de seis días por ciclo lectivo.			
Universidad Autónoma de Campeche	SI	12 de febrero de 2004	Contratos Colectivos 2018-2019 vigentes en la Universidad	personal administrativo y personal académico	5 días hábiles tanto para personal administrativo como para personal académico	con goce de sueldo	5 académicos, 16 administrativos a partir que entró en vigor la LFT/datos después del 2012	De manera eventual se imparten pláticas y talleres relativos a la temática que plantea en la solicitud de mérito, específicamente en las Escuelas y Facultades de la misma.
Universidad Autónoma de Chiapas	SI	en los contratos colectivos desde 2016	Contratos colectivos	administrativos, confianza y docentes	no menciona	con goce de sueldo	4 administrativos y 2 de confianza	omite respuesta
Universidad Autónoma de Chihuahua	SI	a partir del día 1º de enero de 2014	Cláusula 81 del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Chihuahua	Sindicalizado administrativo, docente o bien personal de confianza.	5 días hábiles	con goce de sueldo	Esta Institución no cuenta con información estadística, de cuántos varones han hecho uso del permiso de paternidad, como tampoco del gremio al que pertenecen.	No se cuenta con estrategia alguna, dentro de la Universidad autónoma de Chihuahua, para crear conciencia sobre la paternidad

UNAM	SI	Noviembre de 2014	Contratos colectivos	personal administrativo y académico	8 días	con goce de sueldo	Cabe mencionar, que esta Dirección General de Personal no cuenta con información respecto de cuántos hombres han tomado el permiso de paternidad, esto en atención a que este tipo de permisos con goce de salario, se conceden a nivel entidad o dependencia, sin que se requiera autorización por parte de esta Dirección General de Personal	omite respuesta
Universidad Autónoma de Coahuila	SI	2016	Cláusula 38 del contrato colectivo de trabajo de 1988 / a partir de 2016 incluida clausula 40 derechos por maternidad y paternidad	todos los trabajadores, académicos, administrativos y manuales	constaba de 3 días hábiles/ a partir del 2016 5 días	con goce de sueldo	5 permisos a personal administrativo sindicalizado	omite respuesta
Universidad de Colima	SI	2013	Contratos colectivos	personal administrativo y académico	5 días	con goce de sueldo	Confianza 90. Académicos 120. Sindicalizados 54.	No se cuenta con alguna estrategia
Universidad Juárez del Estado de Durango	SI	desde el 30 de nov de 2012	Contrato colectivo de trabajo STEUJED	trabajadores de confianza, administrativos y de base	5 días	con goce de sueldo	la información solicitada no se encuentra disponible	No se cuenta con ninguna estrategia para crear conciencia de la paternidad
Universidad de Guadalajara	SI	30 de noviembre de 2012	LFT, Contratos colectivos	personal administrativo de confianza	5 días	con goce de sueldo	Esta información resulta inexistente	esta información resulta inexistente
Universidad de Guanajuato	SI	12/06/2015	LFT, Contratos colectivos	personal académico, administrativo y de confianza	5 días	con goce de sueldo	No se encuentra disponible lo anterior debido a que esta unidad no guarda un registro sistematizado de dicha información	omite respuesta

Universidad Autónoma de Guerrero	SI	omite respuesta	Contrato colectivo	trabajadores administrativos	5 días	con goce de sueldo	omite respuesta	omite respuesta
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	SI	30 de noviembre de 2012/ desde el año 2013 se ha otorgado permisos	solo menciona la LFT	personal académico y administrativo	5 días	con goce de sueldo	2018- 3 permisos a académicos y a adm./ 18 académicos y 4 administrativos	aun no se realiza alguna campaña, capacitación, taller, grupo, etc. sobre paternidades responsables e igualitarias que apunten a la igualdad de género
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	SI	a partir de la fecha en que dicho ordenamiento así lo estipuló LFT	LFT	sin respuesta	sin respuesta	sin respuesta	sin respuesta	sin respuesta
Universidad Autónoma del Estado de Morelos	SI	omite respuesta	LFT y reglamento del personal de confianza de la UAEM	No especifica respuesta "Hombres trabajadores"	5 días	con goce de sueldo	académicos 25, adm. 25, confianza 30 / no dice desde cuando	no se cuentan con estrategias alternativas ni a la par para crear conciencia de las nuevas paternidades
Universidad Autónoma de Nayarit	SI	enero 2014 para docentes, enero de 2000 administrativos	Contratos colectivos	personal académico, administrativo	5 días	con goce de sueldo	5 docentes y 7 adm.	en la actualidad no se cuenta con estrategia alguna sobre planificación familiar
Universidad Autónoma de Nuevo León	SI	Junio 26 de 1981	Contrato colectivo de trabajo, Artículo 119 y reglamento interior de trabajo, art. 25 inciso E	A todos sus trabajadores	4 días	con goce de sueldo	No se cuenta con este dato	No se cuenta, ya que es una modificación a la normatividad laboral entre la organización sindical y esta institución

Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	Los trabajadores académicos y administrativos de esta universidad no cuentan con permiso de paternidad	Sin respuesta	Sin respuesta	Sin respuesta	Sin respuesta	Sin respuesta	Sin respuesta	Cabe hacer mención que los trabajadores de base afiliados al STUABJO, SECUABJO Y SITUABJO se les hace extensivo los cuidados maternales a los trabajadores varones con excepción de los trabajadores solteros para faltar a sus labores cuando uno de sus hijos sufran algún accidente o enfermedad, cuya existencia sea justificada por el IMSS de acuerdo a los convenios celebrados entre la universidad y los sindicatos arriba señalados
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	SI	desde el año 1976, fecha en la que se firmó el primer Contrato Colectivo de Trabajo	Contratos colectivos	para todos los trabajadores de nuestra institución cuya cónyuge dé a luz	3 días	con goce de sueldo	Académicos 59 Administrativos 73	Como parte del programa de capacitación impartido por el Departamento de Capacitación y Desarrollo de la Dirección de Recursos Humanos se imparte el programa de Salud y Bienestar Laboral, que dentro de los tópicos a tratar se incluye el tema de las nuevas paternidades y el rol que ocupa el hombre en la dinámica familiar actual.
Universidad Autónoma de Querétaro	SI	desde que lo contemplan los contratos colectivos de trabajo	Contratos colectivos	personal académico y administrativo	5 días	con goce de sueldo	Adm de confianza 9, adm sindicalizados 14 y docentes 6	Capacitación en materia de desarrollo humano a cargo de la dirección de recursos humanos, Atención a nuevas necesidades de tipo social, a través de la Coordinación de Equidad y género

Universidad de Quintana Roo	SI	19 de mayo del 2013 /primer permiso otorgado	La universidad no cuenta con acuerdo alguno sin embargo la institución se apega a lo estipulado en la Ley de los trabajadores al servicio de los poderes legislativo y ejecutivo y judicial de los ayuntamientos y organismos descentralizados del estado de Quintana Roo	personal administrativo y académico	10 días	con goce de sueldo	desde el 2013, 23 hombres han utilizado el permiso	no contamos con una estrategia
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	SI	30 de noviembre de 2012	Contratos colectivos	personal administrativo y académico	5 días	con goce de sueldo	confianza 95, docentes 17 funcionarios 3 y sindicalizados 113	omite respuesta
Universidad Autónoma de Sinaloa	SI	Desde el 20 de septiembre del 2010 y se ratifica el 17 de junio del 2011.	En acuerdo administrativo denominado "Acuerdo General para conceder licencias de paternidad al personal de la Universidad Autónoma de Sinaloa".	a los trabajadores universitarios	5 días	con goce de sueldo	no se cuenta con un registro único/ en la práctica el trabajador solicita la licencia de paternidad al superior jerárquico de la Unidad Administrativo o Académico a la cual está adscrito. En lo que respecta al Centro de Políticas de Género, cuenta con un registro de 7 solicitudes de trabajadores administrativos. se desconoce si son sindicalizados o de confianza	Una de las estrategias es la capacitación y campañas publicitarias

Universidad de Sonora	SI	Desde que fue incluido en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 132	LFT	cualquier empleado hombre que compruebe el nacimiento de sus hijos, es aplicable también en caso de adopción	5 días	con goce de sueldo	Adm. 11, 3 confianza y 1 personal académico	omite respuesta
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	SI	2012 con la Reforma de la Ley Federal del Trabajo	En la Ley Federal del Trabajo, Art. 132 y en el Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Profesores e Investigadores de la UJAT, art. 73, fracción I, inciso B, numeral 4.	personal académico y administrativo	5 días laborables	con goce de sueldo	2019: Académico:0, administrativo de confianza: 0, administrativo sindicalizado 5	No cuenta con dicha información
Universidad Autónoma de Tamaulipas	SI	LFT desde 2012 y CC desde 2015	Contratos colectivos	todo el personal de la universidad	5 días	con goce de sueldo	no ha sido tramitado ningún permiso de este tipo	no se cuenta con estrategia alternativa, esto por que el permiso en mención se encuentra estipulado dentro del contrato colectivo del trabajo, siendo así una prestación contractual además de estar establecida en la LFT
Universidad Autónoma de Tlaxcala	si	nov-12	LFT	omite respuesta	5 días	con goce de sueldo	omite respuesta	omite respuesta

Universidad Veracruzana	SI	Personal académico desde 1 de marzo de 2014/ personal adm. a partir de 1 de febrero de 2016	Contratos colectivos	personal académico y administrativo	5 días	con goce de sueldo	personal académico 35 desde el 2015/ personal adm. 18 a partir de 2016 y personal de confianza 25	por el momento, no se cuenta con estrategias al respecto
Universidad Autónoma de Yucatán	SI	Para personal académico desde 1 enero de 1990 y personal adm. a partir de 1 enero de 2002	Contratos colectivos	personal administrativo y académico	omite respuesta	omite respuesta	en 2018 5 permisos a personal académico y 19 a personal adm.	omite respuesta
Universidad Autónoma de Zacatecas	En la Universidad Autónoma de Zacatecas, no se da este tipo de permiso							

Fuente: Elaboración propia con base en las respuestas de la Plataforma Nacional de Transparencia.

Cabe destacar que las respuestas de las Universidades se fueron dando en diferentes momentos, aunque la solicitud de información se haya realizado el 12 de noviembre de 2018, ya que las Universidades en muchas de las ocasiones solicitaban una prórroga de tiempo para dar respuesta.

Una vez entendido el contexto de la recopilación de la información al respecto de la licencia de paternidad, se puede observar que, de las 31 Universidades, solamente dos, la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca y la Universidad Autónoma de Zacatecas mencionaron que sus trabajadores tanto académicos como administrativos no cuentan con licencia de paternidad, omitiendo así mismo la razón por la cual no tienen este derecho, sin embargo, a la letra mencionan lo siguiente:

Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca: “Cabe hacer mención que los trabajadores de base afiliados al STUABJO, SECUABJO Y SITUABJO se les hace extensivo los cuidados maternales a los trabajadores varones con excepción de los trabajadores solteros para faltar a sus labores cuando uno de sus hijos sufra algún accidente o enfermedad, cuya existencia sea justificada por el IMSS de acuerdo a los convenios celebrados entre la universidad y los sindicatos arriba señalados” (Solicitud de Información con número de folio 00877918).

Universidad Autónoma de Zacatecas: “En la Universidad Autónoma de Zacatecas, no se da este tipo de permiso” (Solicitud de Información con número de folio 00354819). Véase *tabla 1*.

Por lo tanto, estas dos Universidades no consideran dentro de sus prioridades las paternidades, exceptuando si sus hijos/as sufren algún accidente o enfermedad que se pueda justificar mediante el documento de la institución de salud a la que pertenecen por estar sindicalizados en el caso de la Universidad de Oaxaca, pero en el caso de la Universidad de Zacatecas hay una rotunda negativa al respecto.

Por otro lado, de las 29 Universidades que sí cuentan con la licencia de paternidad, la mayoría estipula la misma en los Contratos Colectivos de los Trabajadores, siendo solo seis las que mencionan que dicha licencia no se encuentra en Contratos Colectivos sino tres de ellas refieren que la Universidad acata lo correspondiente a la Ley Federal del Trabajo donde estipulan la licencia de paternidad; y las otras tres refieren apegarse a otro tipo de documentos:

- La Universidad Autónoma del Estado de Morelos se apega a la Ley Federal del Trabajo y al reglamento del personal de confianza de la UAEM.

- La Universidad de Quintana Roo menciona que se apega al estipulado en la Ley de los trabajadores al servicio de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial de los ayuntamientos y organismos descentralizados del estado de Quintana Roo.
- La Universidad Autónoma de Sinaloa refiere apearse al Acuerdo General para conceder licencias de paternidad al personal de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Esto nos refiere la disposición de las instituciones de educación en materia de legalidad institucional con sus empleados hombres y sus derechos laborales.

Por otra parte, la fecha de incorporación de dicha licencia varía dependiendo del Contrato Colectivo, así entonces por ejemplo la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla menciona que la licencia de paternidad está estipulada en sus contratos colectivos desde 1976, año en que se firmó el primer contrato. En segundo lugar, la Universidad Autónoma de Baja California incorpora dicho permiso en el Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Profesores en el año 1988-1989, siendo este derecho solo para personal académico. En tercer lugar, también solamente para personal académico, la Universidad Autónoma de Yucatán otorga desde el 1 de enero de 1990 dicha licencia. En cuarto lugar, está la Universidad Autónoma de Aguascalientes que desde 1991 incorpora la licencia de paternidad en sus contratos colectivos de trabajo. En quinto lugar, se observa que la Universidad Autónoma de Baja California en 1998-1999 incorpora ahora la licencia para su personal administrativo. Después de estas fechas encontramos la fecha en que la licencia de paternidad se incorpora oficialmente en la Ley Federal del Trabajo, siendo el 30 de noviembre de 2012, con lo cual seis Universidades incorporan en sus legislaciones dicho permiso para los hombres trabajadores. Sin embargo, son ocho Universidades que tardan de uno a cuatro años después de 2012 para incorporar dicho permiso, reflejando que no era parte de sus prioridades hablar de las paternidades. Así entonces, mostrar la fecha en que el permiso de paternidad tuvo lugar en estas instituciones, refiere la disposición que cada institución tiene para poner el tema en sus prioridades institucionales.

En cuanto a qué tipo de personal está dirigido la licencia de paternidad, cabe señalar que la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y la Universidad de Tlaxcala no respondieron a la solicitud de dicha información. Sin embargo, se observa que en la mayoría (13) de las Universidades está dirigido al personal administrativo y académico; siguiendo en número son seis las Universidades en donde la licencia está dirigida a todos los hombres trabajadores, sin dar alguna especificación sino más bien se habla en general; posteriormente tres

Universidades refieren dar el permiso a trabajadores administrativos, académicos y de confianza; tres de ellas refieren solo al personal administrativo; y una Universidad señala dar dicho permiso al personal administrativo, de confianza y de base; así mismo otra Universidad refiere a su personal administrativo y de confianza. Como se puede observar en su mayoría se encuentra el personal administrativo y académico como beneficiario de este derecho parental por lo que se puede visualizar la poca disposición de acercar el permiso a todo el personal masculino, siendo un tema relegado o de poco interés por parte de la mayoría de las Universidades ya que no se transfiere a los demás trabajadores gozar de este derecho.

Ahora bien, conforme al tiempo en que consta la licencia de paternidad, tres Universidades omitieron o no dieron respuesta a la cuestión, sin embargo, la mayoría de ellas refiere que su permiso consta de 5 días, siendo 21 Universidades en total las que dieron esta respuesta; solamente dos de ellas autorizan el permiso por 10 o más días: el permiso de la Universidad Autónoma de Baja California consta de 12 días y el de la Universidad de Quintana Roo 10 días. La Universidad Nacional Autónoma de México permite 8 días.

Las Universidades que tienen menos días son la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla con tres días y la Universidad Autónoma de Nuevo León con 4 días. Con ello se visibiliza qué tan prioritarias son para las Universidades las paternidades en dos cuestiones:

1. La primera está enfocada a recalcar que, de acuerdo a la información recabada, las Universidades sí se apegan a la Ley Federal del Trabajo, lo que se supondría entonces una acción a favor de los derechos de los hombres para abonar a las paternidades, en el sentido en que están acatando lo jurídico y por ende se deberían obtener resultados igualitarios.
2. Y la segunda cuestión es que a pesar de otorgar los días que la ley refiere, varias académicas y representantes de las Organizaciones de la Sociedad Civil como el Grupo de Información en Reproducción Elegida o Gendes, refieren que cinco días son insuficientes para lograr la distribución de las tareas del hogar y el cuidado de los hijos e hijas entre madres y padres y que muchas veces estos días se vuelven unas “mini vacaciones” para el padre, en lugar de fomentar la transformación de sus paternidades. Por lo tanto, que las Universidades acaten las leyes y otorguen los cinco días de licencia de paternidad, no garantiza en ningún momento que los hombres

estén transformando las formas en que ejercen las paternidades y mucho menos que lo estén haciendo igualitariamente.

Así entonces, para designar el tiempo de la licencia de paternidad, se debería tomar en cuenta las recomendaciones que organismos internacionales hacen, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos que menciona que el tiempo mínimo de la licencia de paternidad debería de ser de ocho semanas. Sin embargo, esta modificación debe surgir desde la Ley Federal del Trabajo quien propiciaría a que las Universidades tuvieran el sustento legal para hacer las modificaciones correspondientes y de esta forma abonar de mejor manera a las transformaciones de la paternidad tradicional.

Por otra parte, en cuanto al goce de sueldo de la licencia, solamente la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y la Universidad Autónoma de Yucatán no mencionaron u omitieron su respuesta; sin embargo, las otras 27 Universidades refieren que su licencia de paternidad es con goce de sueldo. Por lo tanto, se vuelve a observar que acatan las leyes al respecto de la licencia y lo que sugiere es un compromiso al menos de la parte jurídica sobre el ejercicio de la paternidad por parte de las Universidades.

Ahora bien, al cuestionar a las Universidades sobre el número de hombres que habían tomado la licencia de paternidad, los principales resultados fueron los siguientes:

- Tres de las 29 Universidades no respondieron u omitieron la respuesta por lo que sugiere dos cosas, 1) que no cuentan con dicha información, o 2) que ningún hombre ha tomado la licencia de paternidad a la fecha.
- Seis Universidades refirieron no contar con información estadística de cuántos hombres han hecho uso de la licencia de paternidad ya que no cuentan con un registro único o con un registro sistematizado de dicha información. Por lo tanto, esto sugiere que el tema de la licencia de paternidad no es relevante para la propia Universidad porque no destina al o los departamentos correspondientes a tener los registros de cuántos hombres utilizan su derecho a la licencia de paternidad. Y esto significa que se está perdiendo información relevante sobre el ejercicio de las paternidades en los trabajadores y por ende se pierde el análisis de la misma y las posibles propuestas de atención al tema

Aunado a lo anterior y como principal punto de toda la información analizada hasta ahora, es muy importante hablar acerca de la última pregunta que se les hizo a las

Universidades respecto de si contaban con una estrategia complementaria a la licencia de paternidad para visibilizar o hablar de paternidades responsables e igualitarias en sus trabajadores hombres. Esto en razón de que varios y varias autoras (Bogino, 2015; Tronco, Ocaña y Peralta, 2011; Hernández, 2008; Fernández, 2009) refieren que a pesar de que el Estado Mexicano cuenta con diversas acciones jurídicas emprendidas para trabajar el tema de las paternidades como lo es la licencia de paternidad y de que “este tipo de acciones han implicado una reestructuración y adecuación legislativa en nuestro país, cuyo efecto inmediato no sólo se centra en consolidar ese proceso de igualdad y fortalecimiento hacia los derechos de las mujeres, sino también busca favorecer la corresponsabilidad con las parejas en el cuidado y crianza de los hijos e hijas” (Tronco, Ocaña y Peralta, 2015: 4) y a pesar de que son acciones de intervención novedosas para abonar a la igualdad de género, la licencia de paternidad por sí sola no es una acción suficiente para cuestionar, transformar las formas tradicionales de ejercer la paternidad ni para atender las desigualdades de género que surgen de ello.

Así entonces, que las Universidades cuenten o se apeguen a la normativa jurídica de la licencia de paternidad estipulada en la Ley Federal del Trabajo o en los Contratos Colectivos de Trabajo no significa un cambio en la paternidad tradicional que ejercen los trabajadores en las Universidades. Si bien, contar con ella es un paso importante para abonar a la igualdad de género dentro de las Universidades, se requiere de una estrategia que fortalezca, pero además que cuestione las dinámicas de poder y la desigualdad entre hombres y mujeres en distintas esferas de la vida humana incluyendo la paternidad tradicional.

Por lo tanto, “uno de los principales aspectos de esta licencia es que estos 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 la búsqueda de un ejercicio de paternidad responsable, participativa, igualitaria, afectiva, de disfrute y acompañamiento con las hijas/os, así como de corresponsabilidad con la pareja” (Tronco, Ocaña y Peralta, 2015: 5). Y esto se puede lograr con una estrategia que cuestione las formas de ejercer la paternidad tradicional ya que “los hombres pasan por un proceso de reflexión e interiorización, buscan dar sentido a sus actos y sentimientos, desnaturalizando poco a poco ciertas conductas que no les generan sentido, y por el contrario, los hace reflexionar sobre lo que les gustaría ser con relación a lo que la sociedad le exige” (Tronco, Ocaña y Peralta, 2015: 3).

Por esta razón, se les cuestionó a las Universidades acerca de si contaban con alguna estrategia. Por consiguiente, el análisis de la última cuestión es la siguiente:

- De las 29 Universidades solamente cuatro cuentan con alguna estrategia para visibilizar o hablar de paternidades responsables e igualitarias:
 1. La Universidad Autónoma de Campeche mencionó que de manera eventual imparten en sus Escuelas y Facultades pláticas y talleres relativos a las paternidades, sin dar más detalle de las mismas.
 2. La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla refirió que dentro del programa de capacitación “Salud y Bienestar Laboral” de la Dirección de Recursos Humanos, se incluyen los temas de las nuevas paternidades y el rol que ocupa el hombre en la dinámica familiar actual, sin dar más detalle de las mismas.
 3. La Universidad Autónoma de Querétaro mencionó que a través de la Coordinación de Equidad y Género y la Dirección de Recursos Humanos se imparte capacitación en materia de desarrollo humano y atención a nuevas necesidades de tipo social, sin dar más detalles de las mismas.
 4. La Universidad Autónoma de Sinaloa refirió que da capacitación y existen campañas publicitarias, sin dar más detalles de las mismas.

Por consiguiente, se percibe que, aunque dichas Universidades dicen que cuentan con estrategias complementarias a la licencia de paternidad, lo que se visualiza es que dichas estrategias se apegan solamente a la parte académica con la realización de cursos o capacitaciones, sin que se aborden formas de ser o formas de actuar tradicionales para incidir en las desigualdades de género.

- Once Universidades omitieron sus respuestas al respecto de contar con alguna estrategia, lo que denota dos cosas, 1) el desconocimiento de las propias acciones de la Universidad en cuestión, y/o 2) que no estén llevando a cabo ninguna acción al respecto de las paternidades dentro de las mismas y por ende fue mejor omitir la respuesta para no exponer que no se está trabajando el tema.
- Catorce de las Universidades restantes, mencionan explícitamente no contar con alguna estrategia o acción complementaria a la licencia de paternidad para transformar la paternidad tradicional en paternidades responsables e igualitarias en sus trabajadores. Esto refiere que las Universidades en cuestión asumen que por el simple hecho de ya contar con dicha licencia en lo jurídico no se debe hacer o contar con alguna acción complementaria como lo mencionan las mismas:

“no se cuenta con estrategia alternativa, esto porque el permiso en mención se encuentra estipulado dentro del contrato colectivo del trabajo, siendo así una prestación contractual además de estar establecida en la LFT” Universidad Autónoma de Tamaulipas.

"no cuenta por el momento con ninguna estrategia al respecto" Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Por ello la licencia de paternidad se entiende más que nada como un derecho laboral, más que como una estrategia para transformar la normatividad de género de la paternidad tradicional y por ende abonar a la igualdad de género.

Así entonces, como se pudo observar en este apartado, las Universidades públicas nacionales, aunque la mayoría de ellas cuenta con la licencia de paternidad, dentro de cada especificidad varía la forma en cómo es aplicado dicho derecho, pero también en cómo están entendiendo las paternidades que ejercen sus trabajadores y si les es o no prioritario trabajar el tema para abonar a la igualdad de género tanto internamente como externamente. Por lo tanto, la mayoría de ellas no tiene en su agenda como prioritario visibilizar las paternidades responsables e igualitarias, y por ende no están generando propuestas, acciones o estrategias que hagan reflexionar a sus trabajadores sobre las formas con perspectiva de género que pueden elegir en sus cotidianidades para transformar su paternidad tradicional. Esto entonces representa el arduo camino que tienen las Universidades Públicas de todo el país para comenzar a trabajar y así visibilizar un tema que apenas está cobrando importancia en la agenda de género nacional, aunque en el plano internacional ya se lleva un tiempo trabajando.

En fin, lo que se quiere mostrar con este apartado es el plano nacional para contextualizar cómo la Universidades están acatando el tema y mostrar que, a pesar de contar con las bases legales, esto no garantiza un cambio en las desigualdades de género. Ahora bien, a continuación, se aborda la Universidad Autónoma del Estado de México que se eligió debido a que es la “máxima casa” de estudios del Estado de México por lo que la intervención propuesta tendrá como resultado un mayor alcance no sólo con los hombres involucrados sino como consecuencia de la posible replica, para toda la comunidad universitaria y la comunidad social donde se contextualiza.

5.5. La Universidad Autónoma del Estado de México

La Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) es una Universidad pública y es considerada la máxima casa de estudios del Estado de México. Esta universidad tiene 191 años, fue el tres de marzo de 1828 que se establece por decreto del Congreso el Instituto Literario del Estado de México como se le llamaba en una primera instancia hasta 1956 que entra en vigor la ley que transforma el Instituto en UAEMéx. Inicia sus actividades como Universidad con seis escuelas: una preparatoria, Medicina, Jurisprudencia, Comercio, Enfermería y Pedagogía Superior.

Actualmente tiene presencia en 19 municipios del Estado de México, con un total de 54 espacios académicos: 22 Facultades, 11 Centros Universitarios, 5 Unidades Académicas Profesionales, 9 preparatorias y 7 Institutos y Centros de Investigación. Existen 190 planes de estudios de nivel bachillerato, técnico superior, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado.

De acuerdo con la Agenda Estadística 2019 de la UAEMéx, la matrícula del nivel medio superior de sistema dependiente fue de 21, 452 y de sistema incorporado fue de 14,894. De estudios profesionales en el sistema dependiente la matrícula fue de 64, 208 y en sistema incorporado fue de 8, 579. La matrícula de estudios avanzados de sistema dependiente fue de 3,275.

En cuanto a su personal se distinguen dos categorías, el personal académico y el personal administrativo. El total de personas que ocuparon la primera categoría son 7, 942 de los cuales 4, 119 son hombres y 3, 823 son mujeres. Para la segunda categoría el total fue de 4, 455 personas, de los cuales 2,175 son hombres y 2, 280 son mujeres. Véase *tabla 2*.

Tabla 2. Personal de la UAEMéx 2019.

CATEGORÍA	PERSONAS			PLAZAS		
	H	M	Total	H	M	Total
Personal académico	4119	3823	7942	11676	11308	22984
PROFESORES	3992	3659	7651	11549	11144	22693
Tiempo completo	993	747	1740	995	748	1743
Medio tiempo	69	58	127	68	57	125
Asignatura	2930	2854	5784	10486	10339	20825
TÉCNICOS ACADÉMICOS	127	164	291	127	164	291
Tiempo completo	122	155	277	122	155	277
Medio tiempo	5	9	14	5	9	14
Personal Administrativo	2175	2280	4455	2205	2317	4522
De Confianza	787	995	1782	817	1032	1849
Directivo	57	46	103	57	46	103
Sindicalizado	1331	1239	2570	1331	1239	2570
TOTAL	6294	6103	12397	13881	13625	27506

Nota: las personas fueron contadas de acuerdo con la plaza mayor tiempo de asignación. Quincena 24 de 2019.

Fuente: Elaboración propia con base en la Agenda Estadística 2019- 2020. UAEMéx.

El número de plazas para el personal académico fue de 22, 984 de los cuales 11, 676 son hombres y 11, 308 son mujeres. Para el personal administrativo el número total fue de 4, 522, de ellos 2, 205 son hombres y 2, 317 son mujeres. Como se puede observar, el número del personal académico supera al personal administrativo siendo un número relevante para que el diagnóstico arroje la mayor información posible sobre el tema.

Ahora bien, en este contexto, es indispensable visualizar las estrategias y acciones, políticas y programas con los que ya cuenta la UAEMéx en materia de igualdad de género y paternidades para comprender su posicionamiento institucional ante los temas que nos competen en el presente trabajo: la licencia de paternidad y las estrategias que llevan a cabo relacionadas con las paternidades responsables e igualitarias. A continuación, se encuentra un breve acercamiento al respecto.

5.5.1. Posicionamiento Institucional de la UAEMéx al respecto de la igualdad de género y paternidades.

De manera histórica, la UAEMéx cuenta con pocos años de interés hacia la igualdad de género, apenas en el año 2009 se creó el Centro de Investigación en Estudios de Género y Equidad (CIEGyE) de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, que tiene como objetivo realizar investigación acerca de las relaciones de género en los diversos espacios sociales en México para comprender los factores que facilitan y obstaculizan el desarrollo de las mujeres y hombres.

Por otra parte, de acuerdo con la agenda estadística 2019, algunos espacios universitarios cuentan con cuerpos académicos registrados en la SEP-Prodep relacionados a la perspectiva de género:

- C.U. Nezahualcóyotl: Género, sustentabilidad, salud y educación
- Instituto de Ciencias Agropecuarias y Rurales: Género, migraciones y desigualdades
- Facultad de Derecho: Estudios jurídicos de género, derechos humanos y de la sociedad y Género, Derecho, Sociedad y Gobierno.
- También la Escuela de Artes Escénicas cuenta con un cuerpo académico de registro temporal: Estudios interdisciplinarios sobre artes escénicas, visuales y literarias: Poética, género y cultura.

Todos ellos abonan a la incorporación de la perspectiva de género a la academia y generan investigaciones al respecto para visibilizar las diversas situaciones de género.

Así mismo, la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, cuenta con una asignatura sobre introducción a los estudios de género dentro de sus licenciaturas en Sociología, Comunicación y Ciencias Políticas y Administración Pública. Además, imparte dos posgrados en la materia: la Especialidad en Género, Violencia y Políticas Públicas y la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas. La primera surgió en el año 2011 y la segunda apenas en el año 2018. Ambas tienen como propósito formar especialistas capacitados en el diseño de acciones estratégicas para avanzar en el desarrollo de la perspectiva de género.

Por otro lado, cabe destacar que la UAEMéx tuvo una certificación en el Modelo de Equidad de Género (MEG) en el año 2013 con el objetivo de incorporar la igualdad de género en las prácticas, políticas y acciones internas incorporando la perspectiva de género.

También dicha Universidad cuenta con un “Protocolo de actuación para prevenir y eliminar la violencia y la discriminación contra la diversidad de la identidad sexual y de género en la Universidad Autónoma del Estado de México” y un “Protocolo para prevenir, atender y sancionar casos de acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma del Estado de México”. Ambos protocolos responden a la incorporación de acciones estratégicas de atención a la violencia de género internamente.

De esta manera, se puede observar hasta ahora cómo es que la Universidad ha incorporado acciones específicas, protocolos, cuerpos académicos, asignaturas, etc. que suman a que la Universidad se posicione en favor de la igualdad de género. Un ejemplo más específico es el Plan Rector de Desarrollo Institucional 2017- 2021 que tiene como objetivo “propiciar la producción de conocimiento que contribuya, en el marco de acción de la universidad, a la prosperidad del país, al bienestar de sus habitantes, al cuidado del medio ambiente y a la difusión de una cultura que procure la construcción de una ciudadanía universal” (PRDI, 2017-2021: 9).

En materia de igualdad de género dentro del PRDI 2017-2021 se puede encontrar las siguientes líneas que aportan al análisis del posicionamiento de la Universidad a este respecto

- En cuanto al posicionamiento de la UAEMéx en el ámbito nacional destaca que dicha Universidad participa en el establecimiento de políticas institucionales que promuevan la equidad educativa, basada en la igualdad de oportunidades.
- Para hablar de los valores universitarios se desprenden la igualdad de oportunidades con calidad para todos, la dignidad humana en la convivencia social, tolerancia hacia la diversidad y la pluralidad y la inclusión y equidad, como mecanismo de participación igualitaria en todas las actividades del universitario/a.
- Dentro del Plan Rector se encuentra un apartado específico titulado “Equidad de Género” que refiere lo siguiente:
 - La perspectiva de género se ha convertido en una estrategia para buscar la igualdad de género en las relaciones humanas, por medio de planteamientos académicos y procesos institucionales que influyan en el cambio de las representaciones sociales en torno al significado de ser hombre o mujer. Para ello se requiere adoptar prácticas en favor de la igualdad de géneros al interior de las organizaciones,

reformular los instrumentos jurídicos que sustentan la inequidad e incorporar áreas especializadas en la estructura de dichas organizaciones para monitorear las conductas de género (191).

- De igual forma hace un diagnóstico sobre la situación entre mujeres y hombres en temas como la feminización de la matrícula escolar, el índice de deserción y la eficiencia terminal diferenciado por sexo, las brechas de género en la matrícula por área de conocimiento, la participación de los universitarios/as en los programas de movilidad y la brecha de género del personal docente y administrativo.
- Su objetivo general es “Disminuir las desigualdades por razones de género en la comunidad universitaria y establecer condiciones para aspirar a la certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015” (197).
- En cuanto a las estrategias específicas de este apartado mencionan las siguientes:
 - Incentivar la equidad de género en los procesos de selección y contratación de personal.
 - Fomentar el ascenso de mujeres en puestos de dirección y jefaturas de departamento.
 - Promover el acceso de las mujeres a plazas de profesor de tiempo completo.
 - Capacitar a administrativos, académicos y estudiantes sobre temas relativos a la violencia de género y discriminación.
 - Realizar campañas de sensibilización sobre temas de violencia de género y discriminación dirigidas a la comunidad universitaria.
 - Desarrollar instrumentos jurídico administrativos y medidas institucionales para atender y canalizar casos de violencia de género y discriminación en la universidad.
 - Promover la certificación de la UAEMéx en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.
- En cuanto a las metas que incluyen la igualdad de género, se refieren a dar capacitación a todo el personal académico y administrativo sobre violencia de género, accesibilidad, acoso y hostigamiento, género básico, lactancia materna y principios de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral; actividades co-curriculares que promuevan la perspectiva de género en todos los espacios de la UAEMéx; realizar campañas de comunicación sobre igualdad laboral y no discriminación y realizar eventos o actividades para fomentar la igualdad y no discriminación en la Universidad.

Como se puede ver en materia de igualdad de género el Plan Rector 2017-2021 considera el tema, lo visibiliza y lo pone como un punto que se debe atender dentro de la Universidad. Sin embargo, en materia específica de las paternidades no existe un rubro específico o no se mencionan acciones específicas que hablen sobre la paternidad tradicional y las paternidades responsables e igualitarias tanto en sus trabajadores docentes como administrativos, pero tampoco del alumnado. Por lo tanto, se puede resumir que no es una prioridad en los procesos internos de la UAEMéx en específico del Plan Rector referir las paternidades, ni el proceso para transformarlas en responsables e igualitarias.

A este punto, sin embargo, se debe añadir que en la Gaceta Universitaria número 281, del mes de noviembre de 2018, se suscribe el acuerdo por el que se modifica la jornada laboral del personal administrativo de confianza de la UAEMéx, en el que señala en el artículo segundo lo siguiente al respecto de una jornada laboral flexible si se cuenta con hijos e hijas menores de 5 años:

El personal administrativo de confianza que tenga hijas o hijos menores de 5 años, gozará de la reducción de una hora diaria en su jornada laboral, siempre que ésta sea de 8 horas diarias, conforme a lo establecido en las disposiciones derivadas del presente acuerdo.

En aquellos casos en que ambos, el padre y la madre de la o el menor laboren en la Universidad Autónoma del Estado de México, esta prestación será otorgada sólo a uno de ellos.

Lo que significa una de las pocas acciones que hablan sobre la paternidad y de conciliación familiar, pero solamente para padres con hijos pequeños hasta los 5 años de edad y solamente para los administrativos de confianza, dejando de lado a otro tipo de personal como el académico.

Otro ejemplo para analizar sobre el posicionamiento de la Universidad en favor de la igualdad de género se encuentra con la creación de la Coordinación Institucional de Equidad de Género, quién es el organismo encargado en su mayoría de las cuestiones relacionadas a la perspectiva de género dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México. Esta instancia se creó en junio de 2016, dependiente de Rectoría y tiene el objetivo de articular, difundir y promover esfuerzos académicos e institucionales en materia de equidad de género, igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres y los y las universitarias. Los servicios que ofrece son los siguientes:

- Orienta, acompaña y canaliza casos de violencia de género y contra las mujeres que se susciten con cualquier persona que forme parte de la comunidad universitaria.
- Apoya e impulsa investigaciones, proyectos e iniciativas con perspectiva de género de las y los integrantes de la comunidad universitaria.
- Facilita el acceso a salas de lactancia para las mujeres de la comunidad universitaria.
- Abre las puertas a las y los universitarios para la prestación de servicio social y prácticas profesionales.
- Brinda información sobre temas de género en la que los miembros de la comunidad universitaria se interesen.
- Oferta capacitaciones, actividades cocurriculares, talleres y cursos gratuitos dirigidos a los tres sectores de la comunidad universitaria. (UAEM, 2019).

Que la Universidad Autónoma del Estado de México cuente con una instancia específica que aborde la perspectiva y la igualdad de género supone un interés en crear acciones específicas para abonar a la igualdad de género dentro de la Universidad, sin embargo, dada la información recabada, las acciones se enfocan a la no discriminación, la violencia de género y la capacitación constante de la comunidad universitaria en dichos temas. Por lo tanto, los contenidos no son tan diversos como la perspectiva de género es, ya que se enfocan más en abordar temas que les abonen a la certificación de la norma 025 en Igualdad Laboral y No Discriminación, por lo que las paternidades no son abordadas del todo.

Esto mismo se puede corroborar con las respuestas que se obtuvieron a través del portal de transparencia del Estado de México el SAIMEX, acerca de la licencia de paternidad y las estrategias que llevan a cabo sobre las paternidades como un acercamiento en específico del tema del presente trabajo y así observar en donde se encuentra la Universidad al respecto. A continuación, se muestran los resultados y un breve análisis del tema.

5.5.2. Solicitudes de información de transparencia a la UAEMéx

Para este apartado se llevaron a cabo solicitudes de información a través del Sistema de Acceso a la Información Mexiquense (SAIMEX) al respecto de la licencia de paternidad y las estrategias complementarias que se llevan a cabo internamente sobre las paternidades. Todo ello para generar información sobre el

posicionamiento que la UAEMéx tiene al respecto de los temas de interés del presente proyecto. A continuación, se observan los resultados de dichas solicitudes.

En primer lugar, se solicitó a la UAEMéx la misma información que se solicitó a las Universidades nacionales al respecto de la licencia de paternidad y las estrategias complementarias. A continuación, se observa la tabla 3 con los resultados de la información obtenida a través del portal de transparencia estatal:

Tabla 3. Respuestas de la Universidad Autónoma del Estado de México, a través del portal de Transparencia SAIMEX.

Universidad	Licencia de paternidad	Desde cuando cuentan con dicho permiso	En donde está estipulado	A qué tipo de personal está dirigido	De cuánto tiempo consta	Con goce de sueldo o no	Número de hombres que han tomado el permiso	Estrategia: paternidades responsables e igualitarias
Universidad Autónoma del Estado de México	Si	2013	Contratos Colectivos de Trabajo UAEM-SUTESUAEM y UAEM-FAAPUAEM	Personal Académico y Administrativo	5 días	Con goce de sueldo	Número de trabajadores administrativos desde el año 2013: 75	Otorgar la licencia de paternidad

Fuente: Elaboración propia con base en solicitud de información al portal de transparencia SAIMEX, con número de folio 00296/UAEM/IP/2018.

Como se observa en dicha tabla, la UAEMéx sí cuenta con las bases legales y formales que al parecer abonarían a la transformación de roles y estereotipos en cuanto a las paternidades que ejercen sus trabajadores ya que, de acuerdo a la respuesta de transparencia, se sujeta a lo dispuesto en el artículo 132, Fracción XXVII BIS, de la Ley Federal del Trabajo, la cláusula 68, inciso Q) del contrato colectivo de trabajo UAEM-SUTESUAEM y la cláusula 49, fracción V del contrato colectivo de trabajo UAEM-FAAPUAEM, que a la letra dicen:

Artículo 132, fracción XXVII BIS, de la Ley Federal del Trabajo:

“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;”

Cláusula 68, inciso q) del contrato colectivo de trabajo UAEM-SUTESUAEM:

“Los trabajadores al servicio de la UAEM, tendrán los siguientes derechos: q) disfrutar de un permiso por paternidad de cinco días laborales con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de adopción de un infante”

Cláusula 49, fracción v del contrato colectivo de trabajo UAEM-FAAPUAEM:

“Los integrantes del personal académico tendrán derecho a disfrutar de licencias o permiso para faltar a sus labores en los términos siguientes: v. Cinco días laborables con goce de sueldo por paternidad, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos, y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.”

Lo que es importante hacer énfasis en este breve análisis, es que en la respuesta de si cuentan con estrategias complementarias a este derecho de la licencia de paternidad, mencionan como tal el otorgamiento de la licencia como una estrategia en sí para tocar el tema de las paternidades, pero no refieren ninguna acción complementaria. Por lo tanto, nos dimos a la tarea de preguntarle a la instancia interna de la UAEMéx que trata los temas de género, a la Coordinación de Equidad de Género (CIEG) al respecto de dicha estrategia en concreto.

Con folio 00253/UAEM/IP/2019, con fecha del 14 de marzo de 2019, se recibió la respuesta de la CIEG en cuanto a las acciones o estrategias complementarias en específico de la licencia de paternidad para transformar la paternidad tradicional en responsable e igualitaria de los trabajadores universitarios, a la letra la respuesta fue la siguiente:

Hacemos de su conocimiento que la Coordinación Institucional de Equidad de Género trabaja ejes de conciliación de la vida familiar y laboral que impactan en la generación de condiciones para el logro de la Certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. Como parte de esta política institucional de la Universidad la Coordinación se encuentra en vísperas de lanzar una campaña permanente sobre paternidades responsables y conciliación de la vida familiar y laboral en los meses de junio y julio a través de los diversos medios de comunicación universitaria. En concurrencia con esta acción se tienen programadas 52 capacitaciones dirigidas a los Comités de Género de la Universidad sobre paternidades responsables y conciliación de la vida familiar y laboral, permisos y derechos, para que a su vez en el mes de julio realicen en sus respectivos espacios académicos la difusión de actividades cocurriculares relativas a los tópicos. Asimismo, la CIEG-UAEMEX capacitará a personal administrativo de espacios académicos y de la administración central en relación con estas temáticas con apoyo de las Secretarías y el Consejo Universitario, acciones que se encuentran programadas como metas del Plan Rector 2017-2021. Finalmente, la Universidad cuenta con una Política de Igualdad y con un Programa de Cultura Institucional que contemplan la continuidad de las mismas con enfoque de género.

Con ello se observa que las acciones se encaminan hacia el logro de la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación donde hablan de conciliación de la vida familiar, para ello mencionaban que realizarían campañas mediáticas, capacitaciones y actividades co-curriculares. Sin embargo, se realizó un seguimiento a sus actividades sin encontrar información relevante al respecto de las paternidades lo que sugiere que tienen el tema latente pero también pendiente de abordar de mejor manera para que los trabajadores comiencen a visualizar y hacer conciencia sobre las paternidades responsables e igualitarias.

Por otro lado en cuanto a la Política de Igualdad y el Programa de Cultura Institucional que mencionan en la respuesta de la solicitud de información, se hizo una investigación exhaustiva de los medios electrónicos para encontrar dichos documentos, sin embargo no se encontraron, por lo que se mandó una nueva solicitud de información a la fecha de 15 de mayo de 2019 para recuperar dichos documentos y hacer el análisis correspondiente, sin embargo se dio respuesta el día 14 de junio mencionando a la letra lo siguiente:

1. En este momento la UAEM no cuenta con una política de igualdad.
2. Por cuanto hace al Programa de Cultura Institucional le comentamos que se cuenta con la Agenda Cultural mensual, la cual contiene eventos culturales a realizar durante el mes, es autorizado por la Secretaria de Difusión Cultural... (Solicitud de información Saimex con folio 00482019).

Aunado a ello al responder de forma incorrecta mi solicitud se impugno con un Recurso de revisión, ya que había registros en 2017 de una Política de Igualdad la cual se podía revisar en línea y al no encontrarla y negar dicha política, se solicitó explicación sobre la información pública. La respuesta fue encaminada a que debido a que el Modelo de Equidad de Género tiene una vigencia y que dado la Política fue realizada para ese medio, por ello esa Política ya no existe y se está trabajando en otra nueva que se encamine a la Certificación de la Norma 025. Véase *anexo 5*.

Por otra parte, analizando además de las respuestas del portal de transparencia otros medios donde pudiera haber información relevante al tema del presente trabajo, se encontró en la página oficial de *Facebook* de la CIEG algunas imágenes alusivas a las nuevas masculinidades, donde refieren brevemente las paternidades. Sin embargo, se logró observar que es lo único referente al tema en concreto que atañe a este proyecto, por lo que supone un tema que no se aborda mucho desde la instancia encargada de género en la Universidad. Así mismo, en su página oficial dentro del portal de la UAEMéx, no existe ningún tipo de información acerca de las

paternidades, esto puede suponer entonces ser una barrera para la visibilización de las paternidades y por ende se observa que dicho tema es de poco seguimiento o es un tema que no se encuentra en sus prioridades institucionales. A continuación, se pueden observar algunas de las imágenes en cuestión:

¿Qué son las nuevas masculinidades?

No existe una sola forma de ser hombre, aunque existen conductas generalizadas, cada individuo va adquiriendo sus propias conductas.

No se puede hablar de masculinidad, sino de **MASCULINIDADES**

#LosHombresTambién

UAEM CIEG COORDINACIÓN INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

Coordinación Institucional de Equidad de Género de la UAEMéx
Te gusta esta página · 4 de junio de 2018

La masculinidad tradicional es una construcción social, y ya que la realidad no es estática, puede ser modificada. La campaña #LosHombresTambién busca fomentar la reflexión en torno a las nuevas masculinidades.

Tú y 24 personas más · 12 veces compartido

Me encanta · Comentar · Compartir

Escribe un comentario...

Fuente: Captura de pantalla tomada del Facebook Coordinación Institucional de Equidad de Género de la UAEMéx, 04 de junio de 2018.

La masculinidad es una mezcla de comportamientos, atributos, valores y conductas condicionadas en una sociedad determinada.

Héctor Pizarro

#LosHombresTambién

UAEM CIEG COORDINACIÓN INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

Coordinación Institucional de Equidad de Género de la UAEMéx
Te gusta esta página · 6 de junio de 2018

Las normas que cada sociedad asigna a lo masculino varían de acuerdo al contexto social en el que se está inmerso. La subjetividad de cada hombre también influye para vivir de diferentes formas la masculinidad. #LosHombresTambién

6 · 6 veces compartido

Me gusta · Comentar · Compartir

Escribe un comentario...

Fuente: Captura de pantalla tomada del Facebook Coordinación Institucional de Equidad de Género de la UAEMéx, 06 de junio de 2018.

"La identidad masculina se adquiere por oposición, negando el lado femenino, es decir, el hombre debe convencer a los demás de tres cosas: que no es una mujer, que no es un bebé y que no es homosexual."

Elisabeth Badinter
Filósofa y experta en temas de género.



UAEM #LosHombresTambién



CIEG
COORDINACIÓN INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

Coordinación Institucional de Equidad de Género de la UAEMéx
Te gusta esta página · 8 de junio de 2018 ·

Ante la necesidad de demostrar la masculinidad, ésta debe apoyarse en ciertos ejes considerados fundamentales: heterosexualidad, éxito en actividades como trabajo y deportes, autoridad en el hogar u otros lugares y no ser femenino.
##LosHombresTambién

16
3 comentarios
14 veces compartido

Me gusta Comentar Compartir

Más relevantes

Escribe un comentario...

Fuente: Captura de pantalla tomada del *Facebook* Coordinación Institucional de Equidad de Género de la UAEMéx, 08 de junio de 2018.

Modelo tradicional masculino

Ser fuerte

Restricción emocional

Obsesión por el éxito

Ser atrevido



UAEM #LosHombresTambién



CIEG
COORDINACIÓN INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

Coordinación Institucional de Equidad de Género de la UAEMéx
Te gusta esta página · 11 de junio de 2018 ·

Los varones han comenzado a criticar esa masculinidad tradicional que no les ha permitido expresarse libremente. #LosHombresTambién pueden llorar, temer, sentirse débiles o vulnerables y expresar sus sentimientos.

25
19 veces compartido

Me gusta Comentar Compartir

Escribe un comentario...

Fuente: Captura de pantalla tomada del *Facebook* Coordinación Institucional de Equidad de Género de la UAEMéx, 11 de junio de 2018.

#LosHombresTambién
pueden colaborar en las
tareas del hogar.





Coordinación Institucional de Equidad de Género de la UAEMéx
 Te gusta esta página · 13 de junio de 2018

#LosHombres También pueden aceptar actitudes y comportamientos tradicionalmente etiquetados como femeninos, como elementos necesarios para un desarrollo humano integral

18 · 4 veces compartido

Me gusta · Comentar · Compartir

Escribe un comentario...

Fuente: Captura de pantalla tomada del Facebook Coordinación Institucional de Equidad de Género de la UAEMéx, 13 de junio de 2018.



Universidad Autónoma del Estado de México



NUEVAS MASCULINIDADES
PATERNIDADES MÁS AFECTIVAS Y COMPROMETIDAS CON
LOS HIJOS E HIJAS

El cuidado de la familia no es una tarea exclusivamente femenina

Coordinación Institucional de Equidad de Género de la UAEMéx
 Te gusta esta página · 27 de marzo

159 · 4 comentarios · 102 veces compartido

Me gusta · Comentar · Compartir

Más relevantes

Yan Mesas Me encantaría que dieran una ponencia de ese tema
 Me gusta · Responder · 7 sem · 4

Antonio Rodríguez Cazares Silver Miquelán Dzulum
 Me gusta · Responder · 6 sem

Jocelyn Chavez Vero Verete
 Me gusta · Responder · 7 sem · 1

1 respuesta

Escribe un comentario...



Fuente: Captura de pantalla tomada del Facebook Coordinación Institucional de Equidad de Género de la UAEMéx, 27 de marzo de 2019.

Como se puede ver en este apartado, a través de las solicitudes de transparencia y de la investigación documental que se hizo en concreto con la UAEMéx y su instancia encargada de los temas de género, se pudo obtener información relevante para el conocimiento del posicionamiento que tiene dicha Universidad al respecto de la licencia de paternidad y las estrategias complementarias, que en este caso, no llevan a cabo de manera decisiva para visibilizar el tipo de paternidad que ejercen sus trabajadores y la concienciación de las paternidades responsables e igualitarias. Por ello, se nota que a pesar de que se trabajan otros temas de género, no se aprecia que tengan en su agenda de género a las paternidades como un tema prioritario al que hay que atender para el beneficio de sus empleados, de la comunidad universitaria, así como de la sociedad en general.

Así mismo sucede con el espacio académico específico de la UAEMéx donde se llevó a cabo información en cuanto a este diagnóstico institucional. A continuación, se presentan las cuestiones más relevantes que se encontraron sobre la Facultad de Antropología de la UAEMéx y los temas que se han abordado con anterioridad.

5.6. Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México

Para contextualizar a dicha facultad, fue en 1977 cuando la Academia de Antropología fue creada adscrita a la Facultad de Humanidades, fue hasta el año de 1987 que se separa de dicha facultad y adquiere estatus de escuela. Posteriormente hasta 1996 se declara Facultad. Desde ese momento hasta ahora ha sido una Facultad que genera un vínculo íntimo con la sociedad, ya que busca estar en contacto con el entorno social y poner en práctica los conocimientos adquiridos en el aula para hacer observaciones de campo que le enriquezcan su trabajo social. Así mismo, la investigación que surge en este espacio “ha tenido un lugar importante y siempre ha estado presente con la finalidad de generar conocimiento y experiencias que trasciendan del marco intelectual al vivencial, con efectos significativos en el investigador y por ende para los alumnos que colaboran en sus diferentes momentos” (Contreras, 2006: 5). Por lo tanto, se puede observar que el quehacer social es relevante para dicha facultad.

De acuerdo con la Agenda Estadística 2019-2020 de la UAEMéx, la matrícula de la Facultad es de un total de 415 alumnos/as, de los cuales 171 son hombres y 244 son mujeres. Véase *tabla 4*.

Tabla 4. Matrícula de estudios profesionales por espacio universitario 2019- 2020.

Espacio universitario	H	M	Total
Facultad de Antropología	171	244	415

Fuente: Elaboración propia con base en la Agenda Estadística 2019- 2020. UAEMéx.

En cuanto a su personal se distinguen dos categorías, el personal académico y el personal administrativo. El total de personas que ocupan la primera categoría son 43, de los cuales 24 son hombres y 19 son mujeres. Para la segunda categoría el total es de 28 personas, de los cuales 13 son hombres y 15 son mujeres. Véase *tabla 5*.

Tabla 5. Personal Académico y Administrativo 2019.

Espacio Universitario	Académico			Administrativo			Total		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Facultad de Antropología	24	19	43	13	15	28	37	34	71

Fuente: Elaboración propia con base en la Agenda Estadística 2019- 2020. UAEMéx.

Ahora bien, en este contexto, es indispensable ver las estrategias y acciones con los que ya cuenta la Facultad de Antropología para comprender su posicionamiento institucional ante los temas que nos competen en el presente diagnóstico institucional: la licencia de paternidad y las estrategias que llevan a cabo relacionadas con las paternidades responsables e igualitarias. A continuación, se encuentra un breve acercamiento al respecto.

Como se ha visto en los apartados anteriores, la UAEMéx cuenta con la licencia de paternidad, que se otorga al personal académico y administrativo, sin embargo, de acuerdo con la información solicitada a la UAEMéx por medio del portal de transparencia SAIMEX, con número de folio 00439/UAEM/IP/2019 donde

proporcionaron los datos relevantes a los espacios académicos en donde sus trabajadores académicos había tomado la licencia de paternidad, la Facultad de Antropología solo contaba con 3 hombres que desde el 01 de diciembre de 2012 hicieron uso de dicha licencia. Esto sugiere tres cuestiones: 1) el desconocimiento de este derecho por parte de los trabajadores y por ende solo tres hombres tomaron el permiso; 2) conocían dicho permiso, pero no lo utilizaron y 3) no había hombres que fuesen a ser padres y por ello no se utilizó.

A pesar de hacer esta observación con respecto de la licencia de paternidad dentro de la Facultad, lo relevante no es quien o cuantos hombres han tomado este permiso dentro de ella, porque ya constatamos que institucional y legalmente la Universidad cuenta con este permiso y sí otorga este derecho a quien lo solicita, sino más bien, las acciones complementarias que la Facultad ha hecho en materia de la paternidad tradicional y cómo ejercen las paternidades en beneficio de la igualdad de género en sus trabajadores, pero también en la comunidad universitaria.

De esta manera, la Facultad de Antropología cuenta con una unidad de aprendizaje optativa llamada Antropología de género, en donde desarrollan algunos temas de la perspectiva de género de manera general, siendo esta asignatura la única en materia de género que se imparte dentro de este espacio académico.

Otra de las acciones que llevan a cabo desde agosto de 2017, es la creación del Comité de Género, derivado de las acciones de la CIEG en todos los espacios académicos. Este Comité realizó la toma de protesta de sus integrantes el 15 de febrero de 2018, y ese mismo día se les dio por parte de la CIEG una capacitación sobre cuestiones básicas de género. En dicho Comité cuentan con un presidente, una responsable y seis integrantes, para ser en total 8 personas las que forman parte de él. Entre los principales objetivos de estos Comités derivados de la CIEG se encuentran la colaboración con las acciones que lleve a cabo la CIEG, canalización de denuncias de acoso y hostigamiento y discriminación de género y más que nada pláticas y capacitaciones sobre temas estratégicos de género para la sensibilización de la comunidad universitaria al respecto.

Aunque uno de los temas estratégicos de género son las nuevas masculinidades, las paternidades siguen siendo un tema abandonado, ya que al hacer una breve entrevista a la responsable del Comité de Género de la Facultad de Antropología sobre si han trabajado el tema de las paternidades, la respuesta fue negativa. Por lo tanto, en casi dos años que lleva constituido el Comité de Género en dicha Facultad, aunque sí se han llevado a cabo otros tipos de acciones para hablar de la igualdad de género, acoso y hostigamiento, violencia de género y sobre igualdad

laboral y no discriminación, las acciones al respecto de las paternidades no existen o son nulas. Esto denota entonces el posicionamiento institucional por parte de la Facultad de Antropología en materia de las paternidades, siendo de poco interés. Sin embargo, escuchando las respuestas de la entrevista de la responsable del Comité de Género, sí existe una disponibilidad tanto de su parte como del presidente de llevar a cabo acciones al respecto del tema, sin embargo debido a que la Facultad es pequeña y por ello la matrícula es pequeña, tanto en alumnado como en personal académico y administrativo, no se pueden estar realizando muchas actividades, eventos o capacitaciones a la comunidad ya que interfiere con las asignaturas o actividades de tutoría, etc. Cabe destacar que las respuestas estaban más enfocadas a la atención del alumnado, por lo que el personal tanto académico como administrativo no se toma en cuenta para los procesos de sensibilización en género por lo que es una gran barrera para transformar las paternidades de los trabajadores desde lo institucional hasta lo personal y social.

Este por lo tanto es otro punto relevante ya que se visibiliza que todas las acciones están encaminadas al alumnado, más que al personal académico o administrativo, por lo que son los últimos en capacitarse o sensibilizarse en temas de género, como lo son las paternidades responsables e igualitarias. Y ello significa que no se está observando la forma en cómo los docentes o administrativos están ejerciendo sus paternidades y por ende no se está poniendo en un foco de interés el tema, lo que genera desconocimiento y desinterés sobre las prácticas ya sean tradicionales o igualitarias de los padres trabajadores. Así entonces, la Facultad de Antropología, aunque cuente con algunos mecanismos que hablan de temas de género y cuente con la licencia de paternidad puesto que es una medida institucional, no lleva a cabo acciones complementarias a la licencia que pudieran abonar a la sensibilización del tema de las paternidades responsables e igualitarias.

En síntesis, este apartado vislumbró de manera contextual el posicionamiento institucional sobre la licencia de paternidad y las estrategias que se llevan a cabo en la Facultad de Antropología al respecto de las paternidades para comprender mejor en dónde se encuentra este tema y los actores dentro de la facultad.

5.7. Conclusiones del Diagnóstico Institucional

Como se señaló en la primera parte de este apartado existe una normatividad internacional, nacional y estatal sobre las acciones que se deben de tener en cuenta para transformar la paternidad tradicional en paternidades responsables e

igualitarias. Dentro de estos mecanismos el más relevante para hablar de este tema en específico es la licencia de paternidad, que funge como una acción importante para visibilizar la participación de los hombres dentro de varios temas como lo es la participación en el ámbito doméstico y el cuidado y crianza de los hijos e hijas, etc.

Contextualizar desde dónde surge y ejemplificar las acciones de otros países en cuanto a dicho permiso hace que se comprenda en dónde está el Estado posicionado y con ello observar su relevancia en materia de igualdad de género. Así mismo sucede con la comprensión de cómo están manejando el tema las Instituciones de Educación Superior que, cómo se pudo mirar, existen también las disposiciones legales en la mayoría de ellas, sin embargo no existen muchas estrategias complementarias a dicha licencia que permitan realmente obtener resultados tangibles sobre la generación de paternidades responsables e igualitarias, sino más bien se enfocan nada más en otorgar la licencia como si fuera ya de facto una acción que contribuya en sí, por sí sola, a la igualdad de género. Este hecho distrae a las Instituciones y las aleja de generar diagnósticos internos que visibilicen las formas en que sus trabajadores y su comunidad universitaria ejercen sus paternidades y por ende de proponer acciones funcionales que abonen a la igualdad de género desde lo individual, profesional y social.

Y esto no solo ocurre a nivel nacional sino dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México y como una serie de cascada, igualmente pasa en la Facultad de Antropología. Estas instancias también cuentan con toda la normativa al respecto de la licencia de paternidad, sin embargo, y a pesar de mencionar que cuentan con estrategias como los Comités de Género, capacitaciones de sensibilización, y que a futuro se planean acciones para hablar de las paternidades, actualmente no se observó que dichas acciones sean complementarias a la licencia de paternidad, ni que se enfoquen a generar tanto diagnósticos específicos, como propuestas que muestren realmente resultados visibles en los trabajadores padres que pudieran abonar a transformar las desigualdades de género.

Para observar el ejercicio de la paternidad de los académicos y observar si existen patrones tradicionales de la normativa de género que causen desigualdades de género se llevó a cabo un diagnóstico específico en la Facultad de Antropología de la UAEMéx.

VI. Diagnóstico del personal académico de la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México

6.1. Objetivos del Diagnóstico específico

- Identificar los significados y las diferentes expresiones de ejercer la paternidad tradicional o las paternidades, en los hombres trabajadores académicos de la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México.
- Identificar las desigualdades de género en el ejercicio de la paternidad de los académicos.

6.2. Experiencias problemáticas para la realización del diagnóstico específico de la Facultad de Antropología de la UAEMéx

Es importante hacer un breve paréntesis para informar acerca de algunas problemáticas o barreras que se presentaron a lo largo del diagnóstico para la obtención de datos e información relevante a las paternidades en el espacio destino del presente trabajo antes de proseguir.

Como se ha mencionado con anterioridad se utilizaron dos técnicas: el cuestionario y la entrevista. Para llevar a cabo dichos instrumentos de recolección de información se tenía en primera instancia que acercarse con los profesores que son padres de la Facultad con la finalidad de presentarme y presentarles el proyecto de grado académico. Aunado a ello se contó con el apoyo de la Responsable de Equidad de Género de dicho espacio, la cual envió a los correos electrónicos de los profesores del estudio el *link* del cuestionario con una breve introducción de mi persona y del tema a tratar. A raíz de esto se obtuvieron 6 respuestas.

Posteriormente la idea inicial fue llevar un aparato electrónico como una *laptop* o un *iPad* para que en él contestarían el cuestionario inmediatamente después de la presentación si es que accedían a hacerlo, de otra forma se les pediría un correo electrónico en el cual se les enviaría el *link* con las indicaciones correspondientes. Sin embargo, debido a dos cuestiones: tiempo e infraestructura electrónica de la Facultad no se pudo llevar a cabo dicha acción. El tiempo se refiere a que la investigadora por temas laborales no podía cuadrar con los horarios en que los profesores se encontraban en la Facultad lo que representó una barrera para hacer

las presentaciones personalizadas y más cercanas. Sin embargo, hubo algunas ocasiones en que sí hubo ese acercamiento y se llevaba todo el material necesario, pero al no contar con la infraestructura electrónica es decir con internet disponible y funcional, el *link* del cuestionario no abría en la laptop o en el iPad que se llevaba de apoyo, por lo que en ninguna ocasión se pudo llevar a cabo la idea inicial.

Al verse esta problemática se optó por enviar a los correos personales el link después de haber platicado con los profesores. Esta acción solo tuvo dos respuestas más, pero cabe señalar que se obtuvieron después de ir reiteradas veces a preguntar si habían podido contestar el cuestionario ya que la primera vez no lo hicieron.

Así mismo y pese a que es una Facultad de ciencias sociales en donde los profesores deberían tener mayor apertura para diversos temas, puesto que todos son profesionales con posgrado, hubo cierta resistencia ya que se me recomendó no acercarme a dos profesores pues en su personalidad denotaban rechazo, aberración y señalamiento al tema trabajado que tiene que ver con cuestiones de género. Por esa razón se decidió optar por no incluirles en la parte cuantitativa ni cualitativa de este diagnóstico, ya que podía verme violentada, discriminada o rechazada por lo que quise evitar cualquier confrontación innecesaria.

Cabe señalar que no me quise acercar en un principio a las autoridades de la Facultad para no generar un ambiente de obligación en el tipo de respuestas que de los padres generando información sesgada que pudiera poner en riesgo el diagnóstico. Sin embargo, al pasar el tiempo y ver que las demás estrategias ya no funcionaban y no había respuestas positivas para responder el cuestionario, tuve que acceder a este recurso como última opción. Así entonces, se optó por realizar oficios a los profesores que faltaban con la información de presentación y del cuestionario y al mismo tiempo un oficio para el director de la Facultad para solicitarle su apoyo e invitación a los profesores para que contestaran dicho cuestionario. Véase *anexo 6*. La disposición de la autoridad fue muy abierta y muy cooperativa por lo que enviaron inmediatamente un correo para solicitar dicho apoyo esperando que respondieran de forma positiva los profesores faltantes. Para ello se obtuvieron nada más 3 respuestas faltando 7 profesores.

De esta manera se considera que se han agotado todos los medios posibles, desde la presentación personalizada, a través de la responsable del comité de género, a través del correo electrónico, del oficio y del director, por lo que se concluye una falta de interés de los mismos en el tema y la negativa de responder el cuestionario que además aborda temas como los derechos sexuales y reproductivos, embarazo,

licencia de paternidad, etc. Por lo tanto, es una cuestión que quedó enteramente en la disposición de los profesores de contestar dicho cuestionario.

Acerca de las entrevistas, el principal obstáculo fue que la Facultad no cuenta con la lista precisa de los nombres de los tres profesores que han tomado el permiso de paternidad por lo que solamente se contaba con dos nombres proporcionados por la responsable de género y verificados con algunos otros profesores que tenían conocimiento de alguno que otro profesor que tomó dicho permiso. Así entonces se contactó con esos dos profesores, sin embargo, por el tiempo tanto de ellos como de los compromisos laborales de la investigadora se fueron posponiendo las entrevistas hasta obtenerlas completas a la fecha del 25 de octubre de 2019.

Era indispensable, antes de desarrollar el diagnóstico, mostrar todas las técnicas utilizadas para acercarnos a los participantes del presente diagnóstico para vislumbrar todas las barreras, problemáticas y obstáculos que se nos presentaron y que jugaron una carta muy importante en que se obtuvieran respuestas de los participantes. Se observa principalmente una negativa a la participación, lo que se deduce en una falta de interés en los temas o en un rechazo de los mismos. De cualquier forma, estas respuestas, también forman parte del diagnóstico ya que representa cómo es que van a actuar a la propuesta que se realice o se exponga de este documento.

6.3. Características del espacio académico

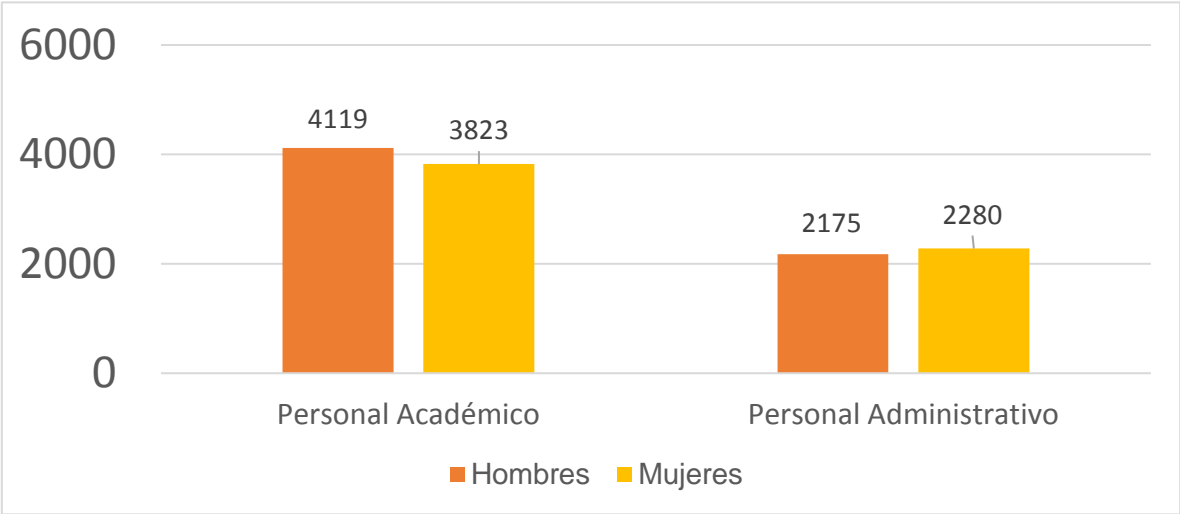
Se eligió la Universidad Autónoma del Estado de México por ser la universidad pública y la Máxima casa de estudios del Estado de México siendo la matrícula un porcentaje representativo para hablar del impacto en cuanto a la reproducción de la propuesta de proyecto de intervención de este trabajo en específico. Ahora bien, la Facultad de Antropología fue elegida ya que de acuerdo con la información solicitada a la UAEMéx por medio del portal de transparencia SAIMEX, con número de folio 00439/UAEM/IP/2019 donde proporcionaron los datos relevantes a los espacios académicos en donde sus trabajadores académicos había tomado la licencia de paternidad, la Facultad de Antropología se encontraba entre los seis espacios académicos de toda la universidad que contaban con mayor número de hombres que habían tomado la licencia de paternidad desde 2012. Así dicha facultad solo contaba con 3 hombres que desde el 01 de diciembre de 2012 hicieron uso de dicha licencia. Esto sugiere tres cuestiones: 1) el desconocimiento de este derecho por parte de los trabajadores y por ende solo tres hombres tomaron el

permiso; 2) conocían dicho permiso, pero no lo utilizaron y 3) no había hombres que fuesen a ser padres y por ello no se utilizó. Más adelante se hablará al respecto con los resultados de las entrevistas realizadas. Tomar de base a los hombres que habían tomado la licencia de paternidad puede ser indicativo de que estos hombres ejercen una paternidad poco convencional o poco tradicional, por lo que se tomó la decisión de que este fuera un aspecto importante para la selección del espacio y de los participantes.

6.4. Características de los participantes

Se contempla la participación del personal académico hombre que es padre, ya que el personal académico representa la mayoría de hombres de todo el personal que trabaja en la Universidad Autónoma del Estado de México, siendo en total 4 119 hombres de acuerdo con la Agenda Estadística 2019. Ver gráfica 1. Por tanto, es el profesorado quién incide más en la comunidad académica pues la universidad es el espacio donde se produce conocimiento, pero también es uno de los espacios socializadores más importantes para la reproducción de las normativas de género. Esto supone entonces que se requiere una atención minuciosa sobre dicha población para dejar de perpetuar los roles y estereotipos tradicionales de género, en este caso de paternidad específicamente, que son causantes de desigualdades entre hombres y mujeres.

Gráfica 1. Personal por categoría 2019 UAEMéx.



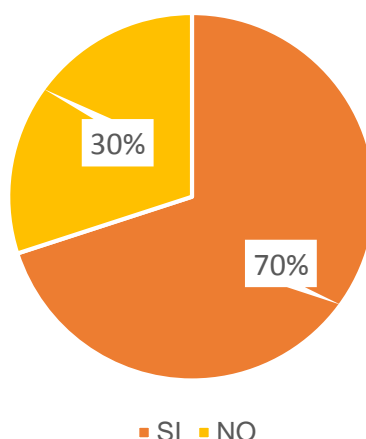
Fuente: Elaboración propia con base en la Agenda Estadística 2019- 2020. UAEMéx.

Así mismo, de acuerdo con la Agenda Estadística 2019-2020 de la UAEMéx, la Facultad de Antropología cuenta de personal académico con 43 personas, de los cuales 24 son hombres y 19 son mujeres. De esos 24 hombres de acuerdo con información proporcionada por el Subdirector Académico y la responsable del Comité de Género de dicha facultad, solo 17 son padres de familia. Por ello se solicitó la participación de esos 17 hombres para cubrir la matrícula de docentes y por ende generar tanto mayor información para este diagnóstico como para que la propuesta tenga un mayor impacto sobre la facultad, sus trabajadores, alumnado y consecuentemente con la sociedad.

Vale la pena hacer un breve paréntesis para mencionar que debido a que el presente proyecto utiliza un cuestionario y entrevistas, se dependió enteramente de la disposición del personal para contestar las dos herramientas, por lo que es una barrera a la que este proyecto se enfrentó y por ende el análisis que a continuación se presenta es de acuerdo a un total de 10 hombres.

Así entonces, dichos hombres se encuentran entre los 37 y 56 años de edad y todos son casados, sin haber contraído segundas nupcias. Todos cuentan con este trabajo remunerado académico, siendo algunos de tiempo completo y otros de asignatura. El 30% mencionó realizar algún otro tipo de trabajo o actividad para recibir otro ingreso, como el comercio o consultoría, sin embargo, la mayoría de los profesores es decir el 70% solamente se dedican al empleo académico. Véase *gráfica 2*.

Gráfica 2. ¿Realiza algún otro tipo de trabajo o actividad para recibir otro ingreso?



Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

Su nivel de escolaridad es universitario, por lo tanto, esto representa hombres formados académicamente. Así mismo, que los profesores se desempeñen en esta Facultad en específico podría suponer que son personas críticas socialmente, interesadas en el conocimiento del ser humano en muchas esferas de la vida y evolución, así como los diferentes modos y expresiones culturales de la humanidad lo que podría significar entonces mayor apertura a un sinnúmero de temas, incluidos los de género, derechos sexuales y reproductivos, trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, etc. Sin embargo, este apartado en específico se abordará con más cuidado en la sección del diagnóstico y las respuestas de los mismos para corroborar o no la relación de apertura con su nivel de escolaridad.

Con respecto al número de hijos/as biológicas la mayoría tiene dos hijos/as, siendo cuatro respuestas a este punto, tres que tienen un hijo/a y tres que tienen tres hijos/as. La edad de sus hijos e hijas varía mucho desde los/las más pequeños/as de 2 meses, 3, 4, 5 y 6 años, hasta los/las adolescentes de 8, 9, 11,12, 14, 16, 18, y 20 años y jóvenes de 24, 25 y 27 años. Ninguno señaló tener hijos/as adoptados/as.

Dichos participantes residen dentro del Estado de México, en municipios como Calimaya, Tianguistenco, Metepec y Toluca.

En cuanto a la información sobre la Universidad la mayoría (siendo un total de 8 hombres) tiene más de 10 años trabajando en la universidad, teniendo como antigüedad entre 4 y 31 años. Todos están adscritos a la Facultad de Antropología y dos concuerdan que el número de horas que trabajan a la semana es de 36 horas, siete mencionan que 40 horas y uno que 8 horas. Esto depende si son maestros de tiempo completo o maestros de asignatura, lo que representa un horario variable dependiendo del semestre.

Para poder contextualizar de manera general su situación familiar se les preguntó la situación laboral de la pareja. Las respuestas fueron diversas y cabe destacar que, de los diez hombres en cuestión, solo ocho contestaron este rubro. Por lo tanto, se puede observar que cuatro de sus parejas también cuentan con trabajo remunerado siendo profesora, empresaria, estilista o empleada. Y del resto, dos respuestas mencionaron que sus parejas no tenían empleo y otras dos respuestas fueron enfocadas a que sus parejas se dedicaban a la casa. Véase *tabla 6*.

Tabla 6. Situación laboral de la pareja.

Situación laboral de la pareja:
Profesora activa
Empleada
Empresaria
Es ama de casa
Desempleada
Sin empleo
Casa
Ocupación estilista

Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

Ahora bien, después de observar el panorama general de los participantes se da paso al análisis de los resultados de la herramienta cuantitativa del cuestionario con los datos que el personal participante proporcionó.

6.5. Análisis de los resultados: Herramienta Cuantitativa (Cuestionario)

De los hombres participantes de la Facultad de Antropología, se logró obtener información relevante a los roles y estereotipos tradicionales de género y sobre el ejercicio de la paternidad. Toda esta información se categorizó en dos: 1) De las construcciones de género de la paternidad tradicional y 2) Paternidades responsables e igualitarias. Cada uno con subcategorías que arrojaron información relevante a los roles y estereotipos de género, trabajo doméstico no remunerado, trabajo de cuidados no remunerado y; derechos sexuales y reproductivos, participación en el embarazo y posparto y la licencia de paternidad. A continuación, se abordará la información más relevante sobre el panorama de los padres académicos de la Facultad de Antropología que contestaron el cuestionario, ya que es importante vislumbrar los datos arrojados. Sin embargo, cabe destacar que de los 17 hombres que se contabilizaron para dar respuesta a este cuestionario y que cumplían con los requisitos de ser profesores padres de familia, solamente se logró obtener diez participaciones por lo que los resultados van enfocados a estos diez académicos.

6.5.1. De las construcciones de género de la paternidad tradicional

Dentro de este apartado se encuentran tres subcategorías las cuales se abordarán a continuación con sus respectivos resultados:

6.5.1.1. Roles y Estereotipos de género

Debido a que los roles y estereotipos de género son los que indican el conjunto de características apropiadas para cada sexo de acuerdo a la sociedad, cultura, tiempo y espacio. Se puede observar que al hacerles la cuestión de qué significado tenían para ellos las palabras “mujer” y “hombre”, aun se logra visualizar normativas tradicionales de género, como en el resultado de la palabra mujer: belleza, honestidad, feminidad, dedicación, ternura, etc.; y en hombre la fuerza, responsabilidad, protección, competencia, virilidad, trabajo y respeto. De hecho, si se observa la tabla comparativa número 7 se puede mirar que los roles y estereotipos tradicionales están más cargados en los hombres que en las mujeres, ya que las respuestas de los hombres fueron más sutiles en la palabra mujer ya que mencionaron algunos otros aspectos como que son su pareja, su compañera, su cómplice, el sexo opuesto, sin embargo con la palabra hombre sí se muestran más sus respuestas en un sentido estereotipado sobre todo en cuanto a la fuerza y la responsabilidad. Por lo que puede suponer la manera en cómo ellos como hombres se desenvuelven con estas normativas en cuanto a su masculinidad y sobre todo en cuanto a la paternidad.

Tabla 7. Palabras asociadas a Mujer y Hombre.

¿Qué palabras asocia a “Mujer”?	¿Qué palabras asocia a "Hombre"?
Fortaleza y belleza	<u>Fuerza y responsabilidad</u>
Pareja	Protector
Compañera, amor, complejidad	<u>Fuerza</u> , simplicidad, competencia
Honesta	Trabajador
Sexo opuesto	Virilidad
Femenina, esposa, hija, independiente, responsable, dedicada, fuerte, propositiva	Hijo, esposo, trabajador, <u>responsable</u> , respetuoso, colaborativo, <u>fuerte</u> , comprometido
Compañera, amiga, esposa, pareja, colega	Colega, compañero, amigo
Vida	<u>Fortaleza</u>
Femenino, derechos, tierna	Masculino, <u>fuerte</u> , trabajo
Pareja, afines, madre, hija,	Padre, hijo, <u>fuerza, responsabilidad</u>

Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

Lo mismo sucede con la asociación de lo que ellos consideran la mayor ventaja de ser mujer y de ser hombre que repiten roles y estereotipos tradicionales de género, pero también surgen otras cosas. Véase *tabla 8*. En cuanto a la repetición de roles tradicionales se observan respuestas como amorosa, ser el centro de la familia y la base de la educación de la sociedad y ser madre. Cuestiones que estereotipan a las mujeres a sus cualidades tradicionales como el amor al otro, el cariño, la entrega a sus hijos/as. En cuanto a su rol como mujer consideran que es la base de la familia, por lo tanto, algunos hombres se miran fuera de la relación familiar como un ente externo ya que el centro de la familia y a quién le corresponde ese rubro principalmente es la mujer. Aunado a ello dos respuestas llaman la atención:

1- “Es pregunta para mujer”: lo que puede significar entonces que solo una mujer puede contestar a esta cuestión o que en realidad no es importante preguntarse

cuáles serían las mayores ventajas de ser mujer porque no está en su imaginario cotidiano que ellas tengan ventajas o desventajas. Y,

2- “Las oportunidades que se le presentan en la actualidad”: dado que en la actualidad las acciones de género que implementan los gobiernos están enfocados más en las mujeres como programas de apoyo, de becas, lactarios, flexibilidad laboral, etc., esta respuesta puede referirse a estas medidas compensatorias que se hacen para nivelar la situación de las mujeres en un mundo desigual. Por lo tanto, estas pueden verse como oportunidades desiguales para los hombres quienes no pueden acceder a ellas por el simple hecho de ser hombres y eso genera descontentos y desinformación, sin reconocer que no son ventajas sino medidas de nivelación en contra de la desigualdad que las mujeres han vivido por siglos.

Tabla 8. Respuestas asociadas a la mayor ventaja de ser mujer y hombre.

¿Cuál cree que es la mayor ventaja de ser mujer?	¿Cuál cree que es la mayor ventaja de ser hombre?
La inteligencia	El carácter
Sus capacidades de asociación de cosas	Su biología
Ser distinta al hombre	El sistema social le es más favorable
Amorosa y trabajadora	Ninguna
Es pregunta para mujer	No hay ventaja o desventaja respecto al sexo opuesto
Las oportunidades que se le presentan en la actualidad	El sistema patriarcal y patrilineal en el que se encuentra inserto
Ninguna	Ninguna
Ser el centro de la familia y la base de la educación de la sociedad	El ser el apoyo de un grupo familiar
Da la vida	Ayudar
Ser madre	Fuerza

Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

Por otro lado, en esta tabla comparativa también se puede observar que tres profesores no reconocen que los hombres tengan alguna ventaja por ser hombres, lo que significa el nivel de ignorancia patriarcal en la que se encuentran y por lo tanto que no visibilizan aquellas múltiples y variadas ventajas que el sistema de masculinidad hegemónica, androcéntrica, patriarcal y machista les ofrece. Solamente dos académicos sí mencionaron este sistema como ventaja: “el sistema social le es más favorable” y “el sistema patriarcal y patrilineal en el que se encuentra inserto”, lo que refiere entonces una mayor apertura a identificar el mismo sistema y entonces modificar ciertos roles y estereotipos tradicionales.

6.5.1.2. Trabajo doméstico no remunerado

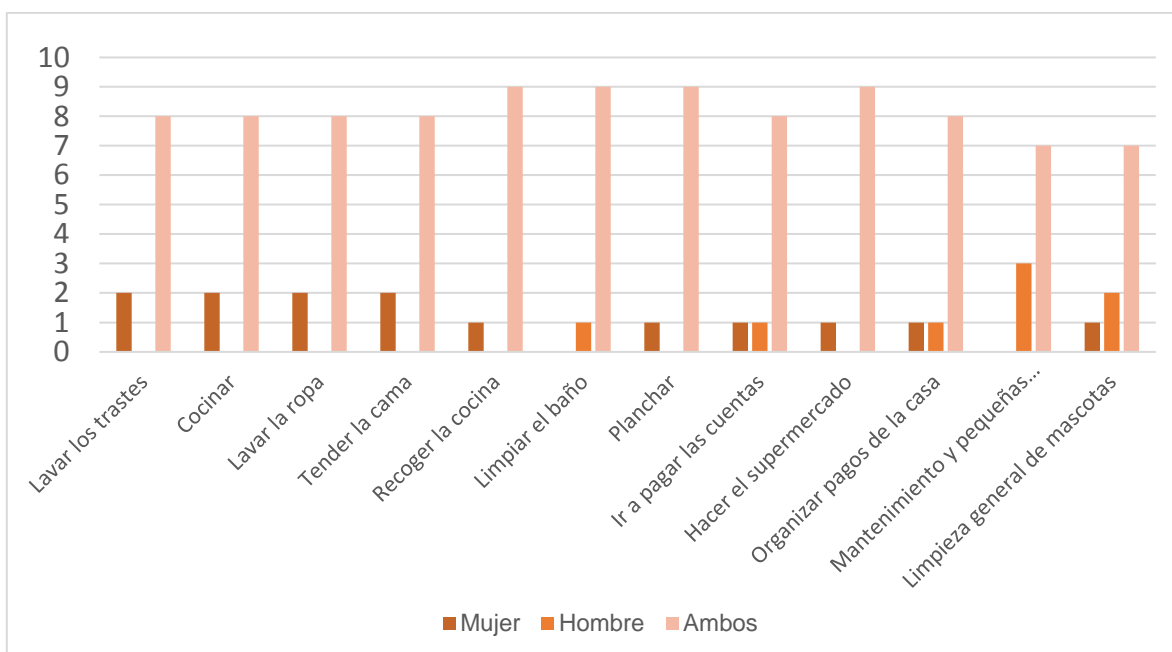
El trabajo doméstico no remunerado encierra una gama amplia de actividades que requieren de esfuerzo y atención a ciertos aspectos dentro del hogar, desde actividades relacionadas con la alimentación, la limpieza de la casa, pagos y trámites, hasta tareas más específicas como el mantenimiento del hogar y reparaciones, etc. Este trabajo ha sido poco valorado e invisibilizado a través del tiempo con lo que existe una distribución diferenciada de las tareas, es decir, que dichas tareas se llevan a cabo de acuerdo al género, y en este caso las mujeres son las que han y siguen siendo las mayormente responsables, ya que en este ámbito también operan las relaciones de poder. De aquí que en el cuestionario se utilizaron algunas preguntas para medir la participación de los hombres en cuanto al trabajo doméstico no remunerado y así poder identificar si existían desigualdades dentro del hogar. Los resultados más relevantes son los siguientes:

De acuerdo a la cuestión de quién consideran que debería realizar cierta actividad, como lavar los trastes, cocinar, lavar la ropa, etc., se observan respuestas “igualitarias” en el sentido en que la mayoría contestaron que ambas personas, es decir tanto hombres como mujeres debían hacer todas las actividades respecto del trabajo doméstico no remunerado. Véase *gráfica 3*. Algo parecido contestaron respecto a que el 55.6% consideró que hacen lo mismo de labores domésticas que su pareja mujer. Véase *gráfica 4*. Por lo que pareciera que existen relaciones medianamente igualitarias en cuanto al trabajo doméstico no remunerado, sin embargo, cuando lo comparamos con la pregunta del uso de tiempo a la semana que se dedican a los quehaceres domésticos, las respuestas varían por horas, entre 5 y más de 15. Véase *tabla 9*. Lo que significa que no existe congruencia entre lo que mencionan como acciones igualitarias y la vida cotidiana dentro de sus hogares, donde se observa que la carga doméstica en la mayoría de los casos está a cargo

de sus parejas mujeres. Y es aquí donde se muestra la poca inserción de los hombres en el trabajo doméstico no remunerado y que en la teoría se podría mencionar la igualdad en lo doméstico, pero en la práctica se observa lo contrario.

Esto también lo podemos comprobar con el tipo de actividades que realizan dentro del hogar cuando hacen labores domésticas, están más enfocadas a cuestiones manuales, agradables, estereotipadas, etc. Algunas respuestas fueron cocinar, mantener y reparar tareas en el hogar, lavar los trastes, barrer, trapear, cortar el pasto, atención de mascotas, planchar. Como se refería en el apartado del marco conceptual son actividades no desagradables que también son estereotipadas para los hombres ya que siguen la línea de las actividades donde pueden “ayudar” dentro de casa delegando la responsabilidad de todo lo demás a las mujeres.

Gráfica 3. Selección de actividades de la persona quién los profesores consideran deben realizarlos.



Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

Gráfica 4. Percepción del profesor sobre los quehaceres del hogar.



Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

Tabla 9. Horas a la semana que considera destina el profesor académico y su pareja a los quehaceres domésticos.

Profesor académico	Su pareja
10	15
5	20
30	35
3	3
No tomo tiempo	No tomo tiempo
18	86
10	15
30	40
7	15
30	40

Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

6.5.1.3. Trabajo de cuidados no remunerado

El trabajo de cuidados no remunerado consiste en la provisión diaria de atención social, física, psíquica y emocional a las personas. Es un tema de bienestar de las personas que implican una serie de actividades que benefician el crecimiento y desarrollo de toda persona. Sin embargo, así como en el trabajo doméstico no remunerado, el trabajo de cuidados no remunerado se ha posicionado en cierto lugar invisibilizado donde se les ha atribuido a las mujeres dicha responsabilidad, dejando el papel del hombre fuera de este ámbito por lo que ellos no han asumido un papel colectivo al respecto de los cuidados. Actualmente, aunque los hombres están más dispuestos a participar del trabajo de cuidados no remunerado, las mujeres continúan haciendo la mayor parte. A continuación, se presentan los resultados más relevantes en cuanto a la medición de la participación de los hombres en el cuidado de los hijos e hijas:

El 60% de los hombres mencionaron que hacen lo mismo que la pareja en cuanto al cuidado y crianza de sus hijos e hijas, el otro 30% menciona que la pareja hace más que el hombre trabajador y el 10% dice que hace más que su pareja. Véase *gráfica 5*. Esta gráfica nos ayuda a comprender, como en el caso anterior, que en la teoría los hombres se entienden y observan como padres participativos e igualitarios, sin embargo, las demás respuestas nos demuestran que, si bien sí hay ciertos aspectos no tan tradicionales, mayormente siguen sus parejas teniendo la responsabilidad principal del cuidado y crianza de los hijos e hijas.

Gráfica 5. Consideración del profesor en cuanto al cuidado y crianza de sus hijos o hijas.



Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

En cuanto al uso del tiempo que dedican a ciertas actividades como platicar, jugar, acompañar a los hijos/as a servicios médicos, a clases extracurriculares, transportación a la escuela o a actividades extracurriculares, asistencia a eventos escolares, a juntas escolares, etc. las respuestas fueron muy variadas debido a las edades diferentes de los hijos e hijas. Sin embargo, se notó que entre las actividades que más realizaban ellos se encuentra el baño, leer algún cuento, libro etc., jugar y transportar a sus hijos e hijas a la escuela o a actividades extra domésticas. Las actividades que realizan más sus parejas son hacer la tarea con los hijos e hijas, preparar el lunch, acompañarlos a los servicios médicos y asistencia a eventos escolares.

En este apartado también se encontró que existe, en cuanto a las paternidades, una reproducción de roles y estereotipos de la paternidad tradicional ya que las respuestas a cuál consideran es su papel principal en el cuidado de sus hijos/as, fueron de proveeduría, cuidado, atención, formación y educación. Véase *tabla 10*. Esto a pesar de que sus respuestas sobre qué actividades debe realizar una madre y un padre intentaron ser igualitarias ya que en la mayoría de los casos los académicos contestaron muchas actividades iguales, sin embargo, cuando se les refiere a su papel en casa sus respuestas repiten estereotipos de paternidad tradicional. Véase *tabla 11*.

Tabla 10. Lo que el profesor considera es su papel principal en el cuidado de sus hijos o hijas.

¿Cuál considera usted que es su papel principal en el cuidado de sus hijos o hijas?
La atención
Proveedor, cuidador, educador
Acompañamiento
Educar y formar
No contestó
Procurar que cuente con los necesario para desarrollarse plenamente en lo económico, social y cultural
Procurar se propio desarrollo
Enseñarles cosas adecuadas, valores, disciplina
Orientar
Educación, manutención

Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

Tabla 11. Actividades que un padre y una madre deben realizar.

¿Cuáles son las actividades que un padre debe realizar?	¿Cuáles son las actividades que una madre debe realizar?
Manutención, protección, cuidado y diálogo	Manutención, cuidado, protección y diálogo
Cuidar, proveer, proteger, educar, compartir, enseñar, divertirse...	Cuidar, proteger, proveer, educar, compartir, enseñar, divertirse...
Todas, excepto amamantar	Todas
Trabajar, educar y orientar a los hijos	Hogar y cuidado de los hijos
Creo que la pregunta debe ser más específica, porque así la respuesta sería "todas" las necesarias para cubrir necesidades	Respuesta semejante a la anterior
Trabajar para contribuir al sostenimiento del hogar y la familia, ayudar en la formación y educación de los hijos, contribuir y apoyar en las labores del hogar, promover el trabajo colaborativo, inculcar, promover y actuar con valores	Cuidar a los hijos, colaborar en el sostenimiento del hogar, procurar la educación de los hijos, fortalecer los valores y las costumbres, establecer actividades de colaboración entre todos los miembros de la familia
Promover que los hijos se conviertan en lo que sean	Promover que los hijos se conviertan en lo que sean
Cuidar y apoyar la formación de los hijos, apoyar en actividades domésticas, sustento económico familiar	Cuidar y apoyar la formación de los hijos, apoyar en actividades domésticas, sustento económico familiar
Trabajar, proteger, educar, guiar	Proteger, educar, amar, trabajar
Manutención estar al pendiente de los asuntos de sus hijos, guiarlos y educarlos, atenderlos y apoyar en las actividades de la familia	Guiarlos y educarlos, manutención, apoyar en las actividades familiares, también estar al pendiente de los asuntos de los hijos

Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

La paternidad tradicional, como se mostró anteriormente sigue estando presente en las relaciones de cuidado de los trabajadores académicos de la Facultad de Antropología, porque siguen reproduciendo roles y estereotipos de género, pero también de la paternidad tradicional dentro de su cotidianidad. Cabe destacar que el punto relevante aquí es la invisibilización de este tema por parte de los mismos académicos ya que parecería que reniegan de ser hombres desiguales por el

tipo de respuestas que daban en algunas cuestiones, sin embargo, posteriormente se encuentran contradicciones lo que nos hace pensar en que ellos mismos no observan ciertas desigualdades de género y la normatividad de género que siguen reproduciendo en su paternidad.

6.5.2. Paternidades responsables e igualitarias

Dentro de este apartado se encuentran tres subcategorías las cuales se abordarán a continuación con sus respectivos resultados más relevantes:

6.5.2.1. Derechos sexuales y reproductivos

Este apartado se cuestiona sobre las vivencias que tuvieron y tienen los hombres acerca de su sexualidad y reproducción, para generar información al respecto de si los hombres han reflexionado sobre las construcciones de género y el conocimiento de su propio cuerpo sexuado para ver la posición que tiene de sus propias necesidades de salud sexual y reproductiva.

De esta manera se observa que la edad promedio en que iniciaron su actividad sexual es de 20.7 años, siendo solamente un hombre el que no dio respuesta a la pregunta. La mitad de hombres que dieron respuesta a esta pregunta utilizaron algún método anticonceptivo en su primera relación sexual. De los cuales todos utilizaron el condón como método anticonceptivo. En esta primera parte, se hace hincapié a dos respuestas que tuvieron los académicos, que muestran que no han estado interesados en su salud sexual y que el conocimiento y reflexión sobre su propio cuerpo y su sexualidad es signo de vergüenza y debilidad masculina y por ello se prefiere evitar el tema con este tipo de respuestas: “*¿Es necesario que lo sepan?*” “*¿También quieren saber cuánto semen expulse?*” Además, retomando el hecho de su nivel escolar en la que todos son universitarios, resulta interesante y sorprendente que preguntas como ¿a qué edad inicio su actividad sexual? y ¿cuál fue el método que utilizó? causen tanto rechazo a personas de esa calidad académica, lo que se pudiera pensar contrario a estos hechos.

En cuanto a los métodos masculinos y femeninos todos respondieron conocerlos, y el 60% mencionó que utiliza actualmente en sus relaciones sexuales algún método anticonceptivo, la razón principal es para evitar embarazos. Siendo solo un hombre

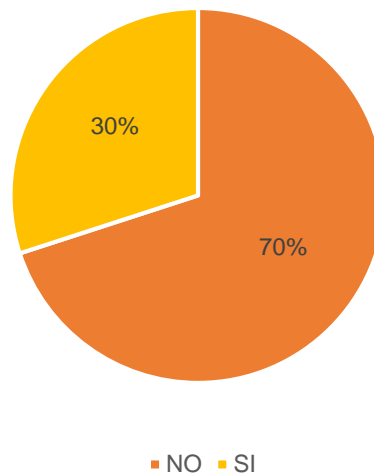
que habló del cuidado personal de su sexualidad. Sin embargo, fue el único apartado donde un hombre hizo referencia a este respecto. Del 40% que mencionó que no utiliza algún método, refiere que no lo hace porque no lo requiere, porque se hicieron la vasectomía o por que la pareja es la que se realizó la salpingoclasia.

A pesar de ello, todos mencionaron saber que el método anticonceptivo usado por hombres es el condón y la vasectomía, exceptuando dos respuestas en la que mencionaban pastillas u omitieron respuestas. Así mismo, todos mencionaron conocer el ciclo menstrual y la fase fértil femenina. Por lo tanto, dadas sus respuestas al respecto de los métodos de anticoncepción, los hombres son conocedores de la gama de opciones que estos tienen y sus funciones en la salud reproductiva.

Al respecto del cuidado a su salud sexual, 60% mencionan que han asistido al médico para detectar cualquier anomalía en su aparato reproductor, siendo las respuestas que asisten por la salud y porque de acuerdo a su edad es necesario realizar chequeos, el otro 40% no ha asistido porque no lo ha creído necesario o porque no ha presentado ninguna molestia, ni síntoma, lo que refiere una falta de salud sexual masculina en el sentido de que esperan que haya algún síntoma para asistir al doctor, y no existe esta cultura de la prevención y cuidado personal masculino.

Eso mismo sucede con la pregunta de si se han realizado alguna prueba de enfermedades de trasmisión sexual en la que el 70% respondió negativamente, siendo las razones que no lo han creído necesario, no lo han requerido o que no están en riesgo. Véase *gráfica 6 y tabla 12*. Por lo que denota una falta de interés en acercarse a los servicios de salud ya sea para revisiones médicas o para atender su salud sexual o su salud en general.

Gráfica 6. ¿Se ha realizado alguna prueba de enfermedades de transmisión sexual?



Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

Tabla 12. ¿Por qué?

¿Por qué?
No lo he creído necesario
No lo he requerido
Porque no estoy en riesgo
No respondió
No respondió
No ha sido necesario
Regularmente tengo análisis de sangre
Fue solicitado en el embarazo de mi segundo hijo
Prevención
No lo sé

Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

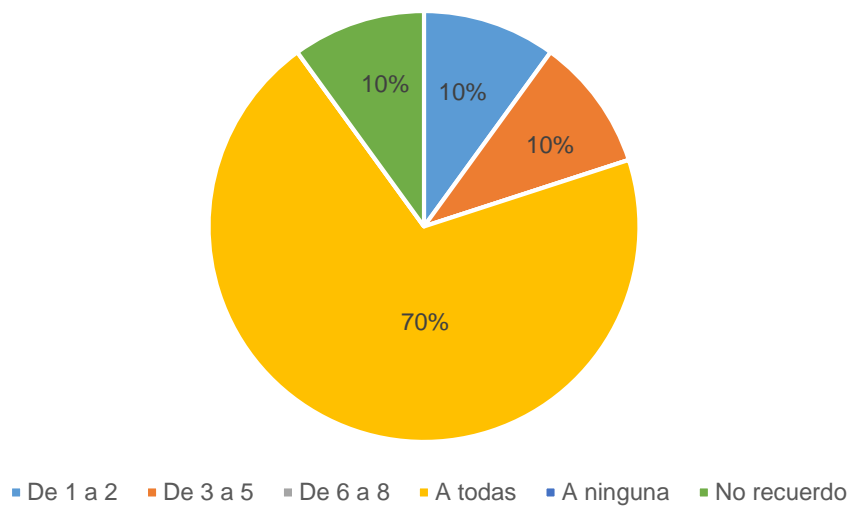
Así entonces, se logra vislumbrar que a pesar de que los hombres son conocedores de los métodos anticonceptivos, esto no es significado de que procuran su salud sexual y reproductiva, por lo tanto, se observa que este tema en específico sigue causando tabú y extrañez y por lo tanto no toman decisiones consientes sobre su sexualidad, su cuerpo y sus derechos sexuales y reproductivos.

6.5.2.2. Participación en el embarazo y posparto

Dado que el embarazo y posparto tradicionalmente y por razones biológicas se le otorgan como principal responsabilidad a la mujer, ya que entra dentro de sus “deberes” femeninos y de “madre”, el hombre se relaciona poco con dicho proceso y por lo tanto el involucramiento desde la primera etapa de vida del/la infante suele ser distante con el padre. Sin embargo, cabe destacar que paulatinamente se están presentando otros tipos de acercamientos al proceso del embarazo y al cuidado de los recién nacidos/as. Es así como lo demuestran los resultados con los académicos de la Facultad de Antropología:

Respecto a cuántas citas médicas acompañaron a su pareja cuando estaba embarazada, sus respuestas fueron variadas, sin embargo, la mayoría de ellos (70%) mencionó que asistieron a todas las citas, 10% de 1 a 2, 10% de 3 a 5 y el otro 10% no recordaba el número exacto. Véase *gráfica 7*. Esto demuestra el acercamiento diferente al embarazo que los académicos llevaron a cabo, en la que la mayoría sí estaba interesado y estaba dentro de sus posibilidades laborales poder salir del mismo para acudir a dichas citas.

Gráfica 7. Cuando su pareja estaba embarazada ¿a cuántas citas médicas la acompañó?

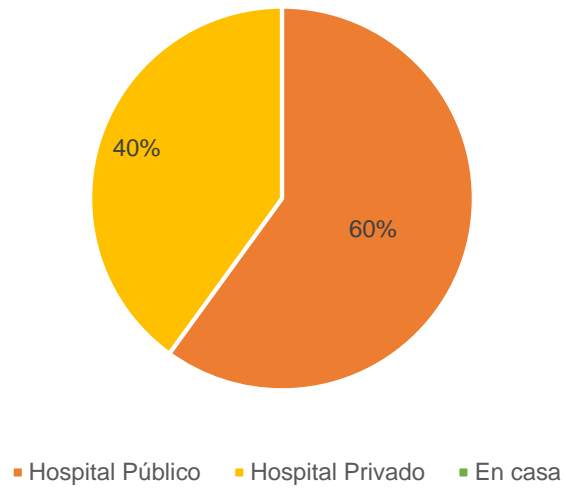


Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

En este apartado, uno de los hallazgos relevantes, pero que sin embargo, no se discuten mucho a lo largo del texto, ya que tiene que ver con los deberes sociales de los Estados o gobiernos, que también reproducen roles y estereotipos y que también generan desigualdades sociales, es el tema sobre el acceso a los hombres a las salas de parto, dado que el 70% de los hombres mencionó que al momento del nacimiento de su último hijo/a se encontraba en otro lugar el hospital, siendo este uno público. Véase *gráfica 8 y 9*. Sin embargo, la cuestión da un giro completamente si el hospital es privado, ya que ahí sí contaron con el acceso y por ende la presencia de los hombres al momento del nacimiento de su primer/a hijo/a fue dentro de la sala de parto. Véase *gráfica 10 y 11*. Lo que refiere entonces un tema de accesibilidad económica y de estatus socioeconómico que debe tener el hombre para poder tener acceso al nacimiento de su hijo/hija y entonces de esto también depende el primer acercamiento que tengan con su paternidad¹⁰.

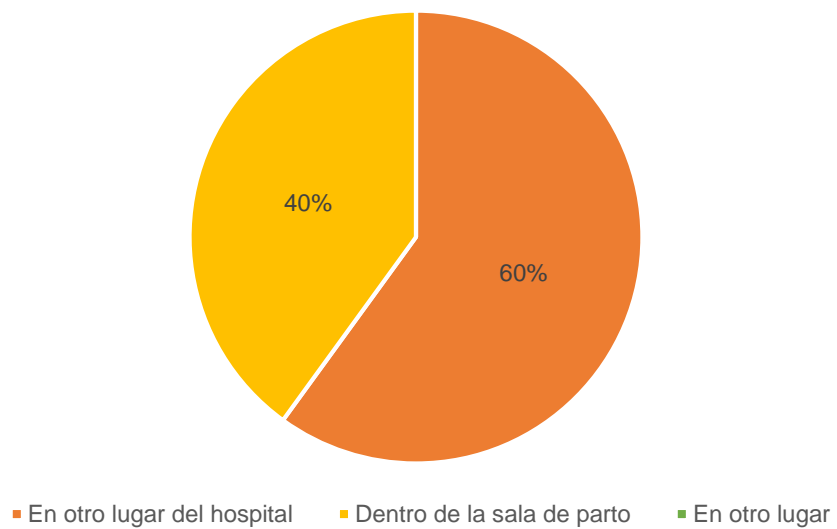
¹⁰ Cabe señalar que en la Ciudad de México el 10 de enero de 2019 se aprobó por unanimidad de votos el dictamen que reforma la Ley de Salud en materia de salud materna-infantil, con el cual los hombres pueden acceder al parto en hospitales públicos.

Gráfica 8. Lugar donde nació su primer hijo/ hija.



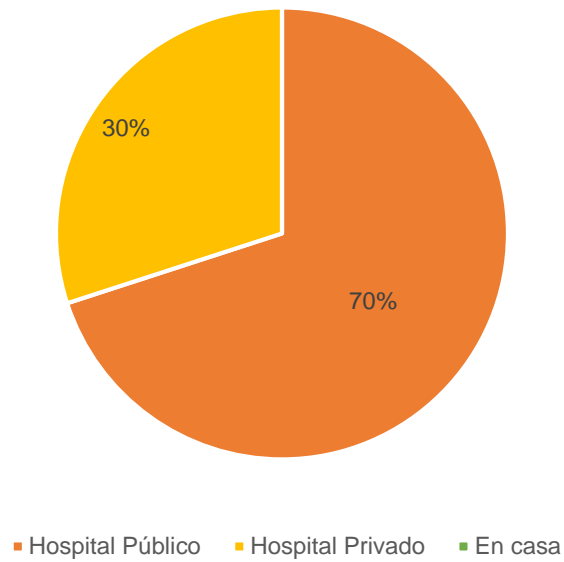
Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

Gráfica 9. ¿Cuál fue su presencia al momento del nacimiento de su primer hijo /hija?



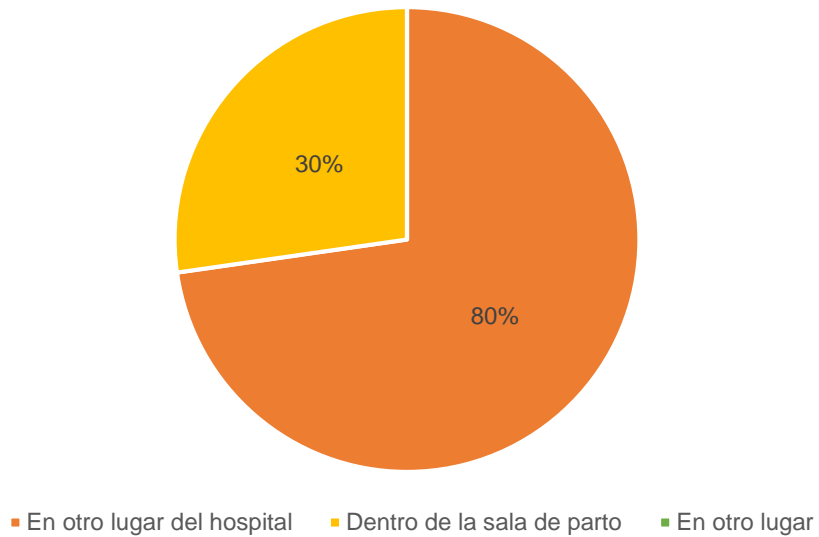
Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

Gráfica 10. Lugar donde nació su último hijo/hija.



Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

Gráfica 11. ¿Cuál fue su presencia al momento del nacimiento de su último hijo /hija?



Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

Por otra parte, en cuanto a las actividades que realizaban con su bebé recién nacido/a, seis de diez respuestas incluyen el cuidado, la alimentación y el cambiarlo. Sin embargo, una de las respuestas se hizo visible ya que menciona la limpieza del hogar, por lo que deja de lado el cuidado del /la infante, enfocándose solo a las labores domésticas. Esto denota que no existe una distinción de las labores domésticas no remuneradas y las labores de cuidado no remuneradas, y muchas de las ocasiones se llegan a confundir, y por ello en la pregunta sobre qué tipo de actividades realizaba después del nacimiento de su hijo/a un hombre menciona el cuidado, vestido y alimentación hacia el infante, más no refiere que actividades domésticas llevaba a cabo, si es que las realizaba. Es decir, no se ve el conjunto cuidados y labores domésticas en las actividades posteriores al nacimiento del /la bebé.

El tema de la participación en el embarazo y posparto refiere poco involucramiento, o un involucramiento superficial, en donde no existen experiencias compartidas entre las parejas en cuanto al cuidado de los recién hijos/as y en cuanto al trabajo doméstico no remunerado. Por ende, se logra visualizar patrones tradicionales de género dentro del proceso del embarazo y posparto, aunque sí hay un mayor involucramiento por ejemplo en la asistencia a citas médicas.

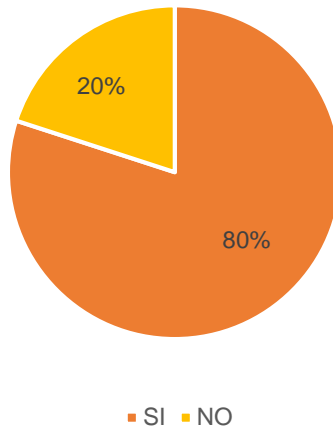
6.5.2.3. Licencia de paternidad

A lo largo del presente texto se ha desglosado la relevancia de la licencia de paternidad, así como el posicionamiento institucional del Estado y de las instancias correspondientes al presente trabajo. Así entonces, acercarnos de manera puntual al ejercicio que los académicos de la Facultad de Antropología han tenido o no, respecto de ella nos muestra también resultados interesantes para analizar:

El 80% de los participantes respondieron que no habían tomado el permiso de paternidad. El 20% restante afirmó haber tomado dicho permiso. Véase *gráfica 12*. Las razones por las que no tomaron dicho permiso son diversas, las cuales incluyen el que no sabían de su existencia, y sobre todo las relacionadas al trabajo remunerado en cuanto a que no los dejaron en el trabajo, no tenían las condiciones económicas para tomarlo, el que tenían mucho trabajo, y el que el nacimiento sucedió durante las vacaciones y por ende no tuvo que pedir permiso. Con esto, se observa que la falta de flexibilidad en el entorno laboral, en cuanto al tema de la licencia tiene mucho que ver con que los hombres decidan o no tomar o pedir dicha licencia, ya que sus entradas económicas se pueden ver comprometidas. Por lo

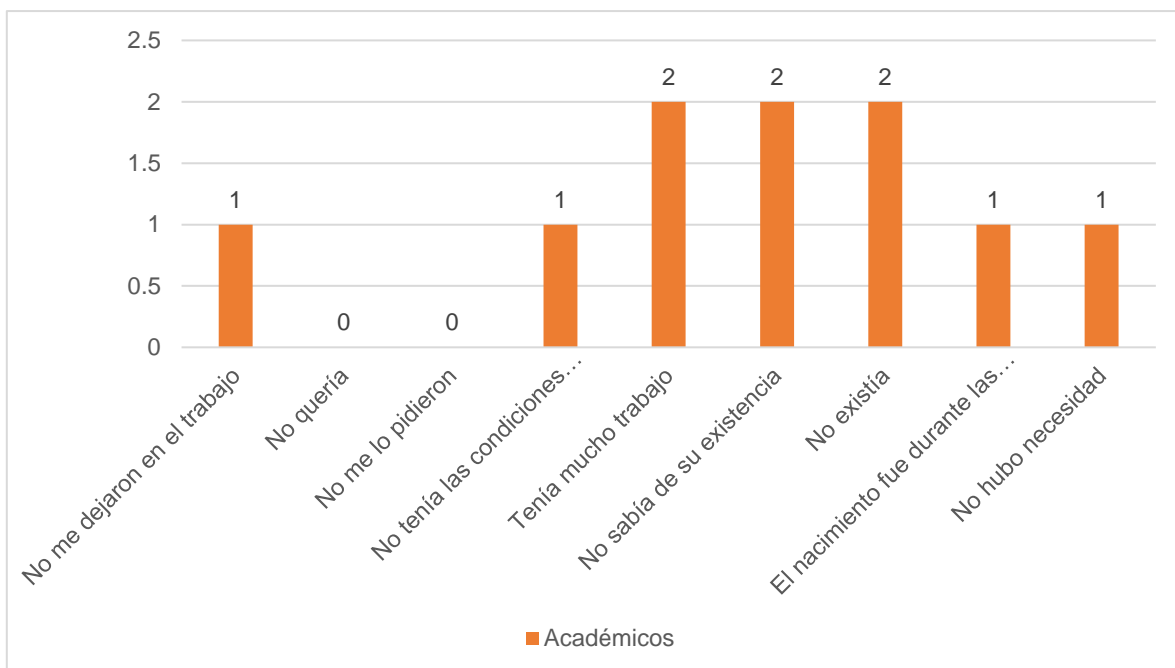
tanto, que exista como tal el derecho de la licencia de paternidad no es garantía de acceder a ella y por ende comenzar a transformar o visualizar de otra manera su paternidad tradicional. Véase *gráfica 13*.

Gráfica 12. ¿Usted tomó el permiso de paternidad de la UAEMéx?



Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

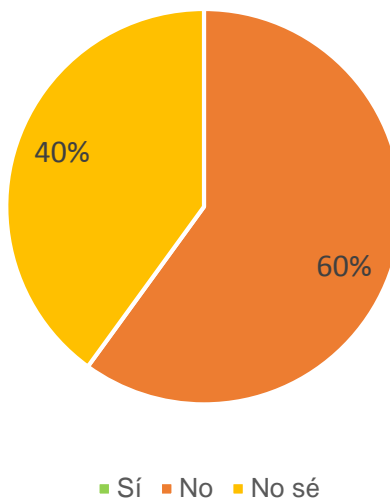
Gráfica 13. En caso de no haber tomado el permiso ¿Cuál fue la razón principal para no tomarlo?



Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

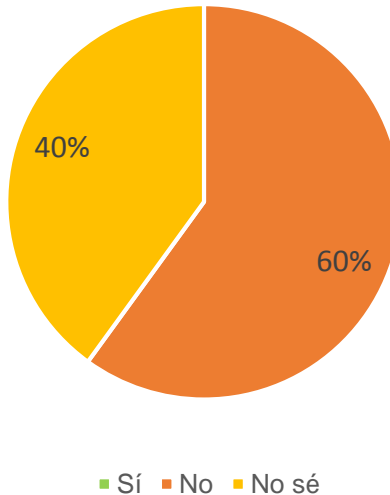
Aunado a ello las respuestas relacionadas a si conocían si existía alguna campaña informativa sobre la Licencia de paternidad o sobre alguna estrategia complementaria a la misma que invitara a los padres a encaminar sus paternidades a responsables e igualitarias, las respuestas fueron en ambas negativas por lo que los académicos no identifican ninguna acción relacionada al tema dentro de la UAEMéx, ni de su Facultad. Véase *gráfica 14 y 15*. Sin embargo, todos señalan que sí les gustaría que hubiera alguna estrategia para hablar y visibilizar las paternidades y sobre la Licencia de paternidad (este punto se señalará más particularmente dentro del apartado de propuesta).

Gráfica 14 ¿Conoce si existe alguna campaña en la universidad sobre la Licencia de paternidad?



Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

Gráfica 15. ¿Conoce si existe alguna estrategia para invitar a los trabajadores padres a modificar su paternidad en responsable e igualitaria?



Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

Estos resultados sobre la licencia de paternidad dejan mucho que desear en el ámbito complementario, ya que se insiste en que, aunque se cuente con dicho permiso, este no es suficiente para valorar la importancia de las paternidades responsables e igualitarias y para la resignificación de las paternidades tradicionales.

6.5.3. Conclusiones del análisis de resultados: Herramienta Cuantitativa (Cuestionario)

Observando los resultados de este apartado, se logra apreciar todo lo que nos arrojaron las dos categorías con las que se manejó la información: por un lado de las construcciones de género de la paternidad tradicional se vislumbra que a pesar de que las paternidades se han ido transformando con el tiempo, los roles y estereotipos tradicionales de género siguen latentes en las configuraciones que los académicos hacen al respecto de ser hombre o mujer, o ser padre o madre, ya que siguen reproduciendo, al menos en sus concepciones y actos mediante los resultados del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, acciones tradicionales de género lo que da pie a un ejercicio desigual en la paternidad.

Si bien se observa que el “interés” de participar está latente, no se puede concluir un verdadero interés por transformar de lleno su paternidad tradicional en unas responsables e igualitarias. Sobre todo, cuando se toca el tema de los derechos sexuales y reproductivos que es donde se aprecia una mayor resistencia a hablar del tema, y una mayor evasión de dar respuesta a cuestiones que pudieran significar un cuidado y responsabilidad sexual, pero que sin embargo se vislumbra como un tema risorio, de vergüenza y que poco se debe de abordar. Y es justo aquí donde se comprueba que este tema es uno de los que los hombres menos toman en serio, ni para su propia sexualidad ni para la de los/las demás personas que les rodean, especialmente a sus parejas sentimentales con las que pudieran formar una familia.

Por otro lado, en cuanto a la participación en el embarazo y posparto se mira que más allá de un tema de interés en estar presente dentro de este proceso, es un tema que involucra otros aspectos como los permisos laborales, el estatus económico para poder ingresar a la sala de parto, por ejemplo, entre otras cuestiones que tienen que ver más con el trabajo que con la familia como tal. Por ello tampoco es un tema que a los académicos les haya causado mucho interés o mucho desenvolvimiento sin embargo se nota un involucramiento distinto en cuanto a las citas médicas ya que la mayoría asistió a todas las mismas.

Algo parecido sucede con la licencia de paternidad que los académicos muestran no estar tan familiarizados con ella, dado que el 80% de ellos no tomó dicho permiso por diversas razones, siendo las más importantes porque no lo conocían, no existía o por cuestiones laborales. Por lo tanto, la cuestión laboral que tiene que ver con el rol y estereotipo masculino de provisión, sigue siendo relevante para coartar el acercamiento de los hombres a otro tipo de paternidades más cercanas desde el nacimiento, lo que incide nuevamente en una desigualdad en el ejercicio de la paternidad.

En fin, este apartado ha dotado al análisis cuantitativo de una riqueza de información respecto a cómo los académicos de la Facultad de Antropología ejercen su paternidad, así como la apertura que tienen para hablar de las paternidades diferentes a la tradicional como lo son las responsables e igualitarias. Así entonces observando las subcategorías nos percatamos que estos académicos no se encuentran dentro de estas paternidades pero que en algunos aspectos estarían dispuestos, en poca medida, a transformar su ejercicio de la paternidad y es ahí donde se tiene que incidir para lograr el interés de los mismos y con ello cambiar las desigualdades de género.

6.6. Análisis de los resultados: Herramienta Cualitativa (Entrevistas)

Siguiendo la misma línea del cuestionario utilizado anteriormente, se logró obtener información relevante a la normatividad tradicional de género y sobre el ejercicio de la paternidad que los académicos de la Facultad de Antropología ejercen. Para esto se llevaron a cabo entrevistas a profundidad con dos de los tres padres que tomaron el permiso de paternidad desde que este fue aprobado oficialmente en la Universidad¹¹.

Para ello se utilizó una guía de entrevista que contenía la información categorizada en los siguientes puntos: 1) De las construcciones de género de la paternidad tradicional y 2) Paternidades responsables e igualitarias. Cada uno con subcategorías que arrojaron información relevante a los roles y estereotipos tradicionales de género: trabajo doméstico no remunerado, trabajo de cuidados no remunerado y participación en el embarazo y posparto, paternidad y la licencia de paternidad. A continuación, se abordará la información más relevante sobre lo obtenido de las entrevistas.

6.6.1. De las construcciones de género de la paternidad tradicional

Dentro de este apartado se encuentran tres subcategorías las cuales se abordarán a continuación con sus respectivos resultados.

6.6.1.1. Roles y Estereotipos de género

Para el análisis de este apartado, en la entrevista se decidió hacer preguntas relevantes a la generación anterior a los académicos para realizar un comparativo de la normatividad de género, identificando si se reproducían o no, si eran los

¹¹ Académicos que accedieron a la entrevista, los cuales representan dos de los tres hombres que han tomado el permiso de paternidad desde el 2012, fecha en que se aprobó en la Universidad Autónoma del Estado de México. Aunado a ello cabe destacar que debido a que las edades más pequeñas de los hijos e hijas, es decir la primera infancia, es la más importante para el desarrollo del infante, del aprendizaje, etc. en las que, de acuerdo al UNICEF, se requiere la presencia de los padres y madres como una forma esencial de cuidado y de lograr los Objetivos del Desarrollo Sustentable, se decidió realizar precisamente las entrevistas a este grupo de padres para que expresarán cómo ejercen su paternidad con hijos e hijas menores de 12 años.

mismos o no, o si existen algunos cambios generacionales en los roles y estereotipos de género encontrando lo siguiente:

Al respecto del rol del padre de los académicos se encuentra que el rol productivo era el que tenía mayor peso en sus familias, lo que generaba que el padre tuviera que estar más tiempo fuera de casa laborando para ser el sustento económico:

“Mi papá trabajaba más, los dos fueron maestros ahora son jubilados. Entonces mi papá tenía dos turnos y mi mamá uno, entonces mi papá se iba muy temprano y ya llegaba como a las 6:30, siete y mi mamá como a mediodía ya estaba en casa” (Emiliano, 44 años, padre de una niña de 8 años y un niño de 3 años).

“Él era profesor, era director de una primaria y en la tarde daba clases en una secundaria, eran dos turnos seguidos y rara era la vez que iba comer. [...] a mi papá pues sólo lo veíamos o ya muy noche o los fines de semana, sábado y domingo que estaba con nosotros” (Fernando, 39 años, padre de una niña de 5 años y un niño de 2 meses).

Esto representa un rol tradicional de género que encasilla a los hombres a ser los proveedores económicos de las familias, lo que hace que dediquen la mayor parte de su vida y de sus tiempos al trabajo remunerado, en el espacio público, por lo que la parte doméstica y de cuidados se releva a las mujeres, sus esposas. Al pasar el tiempo podría pensarse, y al parecer los padres académicos piensan actualmente que esto es un rol que ya no se sigue reproduciendo:

“Y es que también por ejemplo aquí en el en la universidad, nosotros que somos profesores con preparación o grados académicos, pues o sea lo pensamos diferente” (Emiliano, 44 años, padre de una niña de 8 años y un niño de 3 años).

Sin embargo, se corrobora que, si bien, el tiempo ya no es el mismo el que dedican al trabajo remunerado, como sus padres, siguen permaneciendo más tiempo fuera del hogar que dentro del mismo, lo que significa menos tiempo con sus hijos e hijas o su familia en general y menos tiempo en las labores domésticas:

“Mis mismas dinámicas laborales implican no estar el mismo tiempo que mi esposa y ahorita mi esposa no está trabajando, entonces está más en casa y está más cercana ella, entonces eso va construir una relación distinta y yo siento que también así lo perciben ellos” (Fernando, 39 años, padre de una niña de 5 años y un niño de 2 meses).

“Yo solamente en las mañanas y en la tarde después de las seis de la tarde, ya puedo estar con ellos [...] pero sí, el tiempo de estar con los hijos pues sí, a lo mejor un poco más de confianza se genera (Emiliano, 44 años, padre de una niña de 8 años y un niño de 3 años).

Esto sucedía igualmente con sus madres que se dedicaban exclusivamente al hogar y a las labores domésticas:

“Ella siempre se dedicó a la casa, así estaban acostumbrados. Cuando era joven mi mamá pues trabajaba con su familia porque tenía el taller, era un taller familiar, pero ya cuando se viene a Toluca llega acá con mi papá, con su familia y no hace nada y salir a trabajar pues no, entonces siempre estuvo dedicada a la casa” (Emiliano, 44 años, padre de una niña de 8 años y un niño de 3 años).

“Lo común era mi mamá haciendo las labores familiares” (Fernando, 39 años, padre de una niña de 5 años y un niño de 2 meses).

Y este patrón se repite con las actuales esposas de los académicos:

“Mi esposa hace de labores de casa” (Fernando, 39 años, padre de una niña de 5 años y un niño de 2 meses).

“Ella se dedica al hogar” (Emiliano, 44 años, padre de una niña de 8 años y un niño de 3 años).

Por otra parte, es relevante resaltar que se encontró que existe un estereotipo que sufre un cambio generacional, el cual es relacionado con las muestras de cariño, la afectividad y las formas en cómo expresan el amor a sus hijos e hijas. Se puede mostrar el cambio en la medida en que los padres de los académicos se mostraban indiferentes, lejanos, poco sensibles, poco cariñosos o poco expresivos con sus hijos e hijas:

“Mi papá era muy distante, o sea sabías que estaba ahí, pero era distante, no era mucho de abrazos, de decir te quiero, te amo ni nada” (Fernando, 39 años, padre de una niña de 5 años y un niño de 2 meses).

“No, no era expresivo, nunca nos dijo te quiero, te amo, [...] no tuvo esa figura paterna, entonces pues con nosotros no fue muy expresivo, nunca expresaba lo que sentía” (Emiliano, 44 años, padre de una niña de 8 años y un niño de 3 años).

En cambio, los académicos refieren ser diferentes de sus padres en el sentido en que ellos sí son expresivos con sus hijos e hijas, que ellos han cambiado este estereotipo de paternidad tradicional a uno más cercano, afectivo, cariñoso y amoroso:

“Pues yo soy muy cariñoso, yo siempre he sido como cariñoso y con ellos pues si se los demuestro todo el tiempo. Siempre los estoy abrazando, les doy besitos, les digo que los

quiero mucho, que los amo, en la mañana y en la noche se los repito, trato de pasar el mayor tiempo con ellos, enseñarles cosas, jugar con ellos, pues sí, leer mucho con ellos, me gusta contarles historias” (Fernando, 39 años, padre de una niña de 5 años y un niño de 2 meses).

“Trato de tocarlos, de abrazarlos, de tocarle su cabeza, acariciarlos [...] yo sí les demuestro que los quiero” (Emiliano, 44 años, padre de una niña de 8 años y un niño de 3 años).

Sin embargo, este cambio no significa que no esté cargado de un sistema tradicional de género o que hayan roto definitivamente con patrones tradicionales de género, sino que también va cargado de estereotipos tradicionales que se reproducen en formas más invisibilizadas, por ejemplo, en la forma en la que los padres llaman a sus hijos e hijas:

“A mi niña yo sí le digo *mi vida*, *mi muñeca* y con mi hijo también pero el otro no me pela. Es que por ejemplo con mi hija yo sí marco esa diferencia en cómo tratarla, yo soy más expresivo con ella, y con el niño no le puedo decir *mi vida*, la otra vez le dije como a mi hija *mi vida*, y yo mismo me dije ¡qué raro! A él nunca le digo *mi vida*. Él se dio cuenta y me dijo “yo no soy *tu vida*” (Se ríe). Pero sí le digo de otras formas: *mi muchacho*, *mi hijo*, *mi hijo consentido*.” (Emiliano, 44 años, padre de una niña de 8 años y un niño de 3 años).

Por lo tanto, la forma en cómo se expresan, aunque es diferente a cómo fueron sus padres con ellos, también viene estereotipada lo que no permite un igual acercamiento si es niña o si es niño.

6.6.1.2. Trabajo doméstico no remunerado

El trabajo doméstico no remunerado refiere al trabajo invisibilizado de las mujeres en el hogar y a la distribución desigual de tareas. Por ello en este apartado también se requirió de hacer cuestionamientos sobre la generación pasada con la misma finalidad de comparar con la actualidad si es que existía algún cambio relevante para su análisis. Los resultados más importantes son los siguientes:

En el apartado anterior se establece que las madres de los académicos se dedicaban al hogar como labor principal. Esta incluía la atención al marido, a los hijos e hijas y a las labores domésticas no remuneradas:

“Mi mamá se levantaba con mi papá para hacerle de desayunar y ya se quedaba despierta para hacernos desayuno a nosotros” (Fernando, 39 años, padre de una niña de 5 años y un niño de 2 meses).

“Mi mamá se levantaba con él porque le tenía que preparar el desayuno o su ropa.[...] incluyendo sábado y domingo hacía algunos quehaceres” (Emiliano, 44 años, padre de una niña de 8 años y un niño de 3 años).

Las tareas de los padres de los académicos se referían a labores como pintar, arreglar, cocinar por necesidad (cuando la esposa no se encontraba) o cultivar:

“Era una persona más de herramientas y en casa sí de repente llegaba a cocinar [...] si por algún motivo mi mamá no estaba pues él hacía de desayunar o de comer y a veces cuando se le antojada y hacía el desayuno, la comida, pero lo común era él en casa y mi mamá haciendo las labores familiares. [...] De vez en cuando los trastes, pintar eso s’pi lo hacía él” (Fernando, 39 años, padre de una niña de 5 años y un niño de 2 meses).

“Pues pintaba la puerta o arreglaba la mesa, cositas así o tenía un espacio que lo techó, se ponía arreglar ahí cosas de la casa, o mi abuelita tenía un terreno y lo cultivaba entonces cuando había maíz, pues el limpiaba o arreglaba el almacén donde lo iban a colocar o dependiendo [...] que yo me acuerde nada más barrer la calle y el patio y otra no, no hacía. Lo único que hacía era la salsa en el molcajete y eso solamente los domingos” (Emiliano, 44 años, padre de una niña de 8 años y un niño de 3 años).

Ahora bien, las actividades que actualmente realizan los académicos, van encaminadas a las mismas actividades que hacían sus propios padres, con alguna que otra variación, pero sin ser muy diferente o destacada. Sin embargo, se nota una expresión de la vida cotidiana que los hombres utilizan de forma muy normalizada, pero que invisibiliza que pasan la responsabilidad del hogar principalmente a las mujeres o sus esposas, y que ellos son los que “ayudan” a esas acciones estereotipadas de las mismas:

“Hay veces que yo **le ayudo** a mi esposa, [...] hay tareas que yo ya tengo establecidas, o sea, lo que tiene que ver con el jardín, ahorita ya no tenemos mascotas, pero las mascotas pues yo las atendía, de la casa pues **yo ayudo** con los trastes, en algunos casos por ejemplo pues si no tenemos quién nos haga el quehacer, entonces pues **le ayudo** en algunas cosas a mi esposa, principalmente más como sacudir, barrer o algo así, y también las cuestiones de herramientas pues yo también las hago” (Fernando, 39 años, padre de una niña de 5 años y un niño de 2 meses).

“En ciertas actividades no en todas, porque es lo **que apoyo o ayudo** un poquito más es en barrer, en la sala, la cocina y afuera el patio, el pasillo o levantar la basura, y de vez en cuando, si me pongo a limpiar los cristales [...] Ella prepara la comida, limpia la mesa, barrer, trapear, lavar los trastes, lavar la ropa, la tiende, escombrar los cuartos, tiende las camas, la ropa de mis hijos la lava, la dobla, los baños, pues limpia en general. [...] Si se descompone algo y es algo que yo puedo componer pues yo lo compongo, si ya es algo más grande como la lavadora o el refrigerador pues ya se le llama al experto, pero si es algo pequeño yo lo

hago, por ejemplo, las llaves del fregadero, de lavabo pues eso yo lo puedo hacer” (Emiliano, 44 años, padre de una niña de 8 años y un niño de 3 años).

Como se puede observar se repiten patrones tradicionales de los roles de género, en los cuales las mujeres están encargadas de la limpieza general del hogar, mientras que los hombres se dedican a las herramientas, o a “ayudar” a las responsabilidades que le “tocan” a la mujer por el hecho de permanecer mayormente dentro de la casa. Es decir, se puede observar que la carga doméstica en la mayoría de los casos está a cargo de sus parejas mujeres. Es aquí donde también se puede observar la poca inserción que actualmente tienen los académicos en el trabajo doméstico no remunerado.

6.6.1.3. Trabajo de cuidados no remunerado

El bienestar de las personas incluye la provisión de atención en diversos rubros como la física, la psicológica, etc. Normalmente la sociedad de hombres ha tomado un papel alejado, no muy involucrado y dejando la mayor carga de atención a las mujeres. Por eso era importante abordar en las entrevistas nuevamente la comparación generacional hasta este punto para el análisis de los resultados. A continuación, se presenta lo más relevante:

En cuanto a la participación de sus padres en el trabajo de cuidados no remunerado, todo va en una serie de cadena ya que, al no tener tiempo para el hogar ni los hijos e hijas, por lo tanto, tampoco tenían mucho tiempo para la convivencia con los mismos:

“Mi papá como que no es muy de brindar tiempos” (Fernando, 39 años, padre de una niña de 5 años y un niño de 2 meses).

El tipo de actividades de cuidado se enfocaba más en la realización de ciertas tareas escolares, aunque la mayoría de las veces era la mamá la que se dedicaba de lleno a ello:

“Mi mamá era la que sobre todo hacía las tareas con nosotros. A veces algunas tareas él nos ayudaba, tenía como algunas características, dibujaba muy bien, entonces si nos dejaban alguna tarea de dibujar, lo hacía él o bueno nos ayudaba él. [...] Entre semana con mi mamá nos ponía hacer la tarea y como éramos cinco, pues nos tenía que poner atención a todos, era complicado porque tenía que hacer de desayunar, hacer el quehacer, lavar, así el trabajo y se le iba el tiempo porque tenía que apurarse para hacer la comida antes de irnos

a la escuela y también se ocupaba de sus cosas y cuando teníamos que hacer tarea de leer o hacer matemáticas, pues junto a ella, aunque ella hiciera sus cosas pero ella nos revisaba” (Fernando, 39 años, padre de una niña de 5 años y un niño de 2 meses).

“Que yo me acuerde nunca, ningún tipo de tareas, lo que hacía mi papá, porque era maestro, solamente en periodo de vacaciones de verano, llegaba en la tarde y nos veía a veces jugando en el patio o en la calle y nos llamaba y lo que hacía era que nos pedía una libreta y nos ponía sumas, restas, multiplicaciones y con él teníamos que, sin rezongarle, porque le teníamos que obedecer y nos ponía a hacer eso pero en un periodo de vacaciones como de repaso para que no se nos olvidara” (Emiliano, 44 años, padre de una niña de 8 años y un niño de 3 años).

Así mismo en las actividades recreativas el padre no estaba mucho presente y solamente algunas veces les dedicaba tiempo en este rubro, sobre todo los fines de semana, que eran los días de descanso del trabajo remunerado:

“Hay algo que de eso sí me acuerdo, en los fines de semana él nos metió a un equipo de fútbol, entonces siempre nos llevaba, sí, fin de semana era estar con él, pero también gran parte de los fines de semana pues él se ponía a ver la televisión y nosotros con él viendo televisión, pero cuando íbamos a jugar fútbol pues él estaba con nosotros. Y pues esa parte si era más cercana, pero en general él siempre ha sido de llegar a descansar y ver la televisión” (Fernando, 39 años, padre de una niña de 5 años y un niño de 2 meses).

Actualmente las dinámicas de los académicos reflejan actividades similares a las que sus padres realizaban con ellos, la realización de las tareas escolares y juegos diversos y se nota el aumento de la acción de llevarlos o recogerles de la escuela:

“Pues por ejemplo hay dos días que yo salgo temprano de aquí, entonces esos días normalmente hago la tarea con la niña. O sea la dinámica sería pues, levantarme temprano, venir al trabajo, y bueno llevo a mi hija a la escuela, la llevo y la recojo y ya después comemos en casa, y ya hacemos las tareas, entonces dependiendo un poco como la situación, por ejemplo si yo tengo mucho trabajo en casa, pues yo sigo trabajando y mi esposa hace la tarea con la niña, o si estoy un poco más desahogado yo hago la tarea con la niña, luego me pongo a hacer dibujos con mi hija, pintar, o hacemos cualquier actividad” (Fernando, 39 años, padre de una niña de 5 años y un niño de 2 meses).

“Mi esposa lo despierta a él y yo a mi hija pongo la alarma y ya si mi hija la escucha pues a ver si se levanta y si no, yo ya la levantó, mientras mi esposa se baja hacer el desayuno y el lunch. [...]Y ya cuando yo llego, si están haciendo la tarea pues veo que les falta, les ayudo con algo, si necesitan imprimir algo, o necesitan ir a la papelería, pues me doy mi tiempo para ver que necesitan, y sino, sobre todo más con mi hijo, por ejemplo últimamente le gusta jugar fútbol, entonces vamos a jugar con la pelota, y si a mi hija le falta hacer la tarea pues ya yo le ayudo con la lectura, o si están viendo televisión pues ya yo me quedo con ellos a ver la televisión” (Emiliano, 44 años, padre de una niña de 8 años y un niño de 3 años).

Así como en los resultados del cuestionario, en este apartado también se observa que en la teoría los hombres se entienden y observan como padres responsables, participativos e igualitarios, sin embargo, las respuestas nos demuestran que si bien sí hay ciertos aspectos no tan tradicionales, mayormente siguen teniendo sus parejas la responsabilidad principal del cuidado y crianza de los hijos e hijas.

6.6.2. Paternidades responsables e igualitarias

Dentro de este apartado se encuentran dos subcategorías, que en las entrevistas se atendieron para visualizar el ejercicio actual de los académicos en cuanto a sus paternidades, las cuales a continuación se abordarán con sus respectivos resultados más relevantes:

6.6.2.1. Participación en el embarazo y posparto

Actualmente la relación del hombre con el embarazo y el posparto de su pareja se ha ido lentamente transformando y ha habido un poco más de acercamiento. Las respuestas de las entrevistas sugieren que los académicos asistieron a todas o a la mayoría de las citas médicas de su esposa en relación al embarazo.

“Iba a las más que podía, a lo mejor tal vez una no abre ido, esta última vez creo que si todas, en la anterior vez fue un poco más complicado porque ahí si casi no pude ir porque yo trabajaba en San Felipe del Progreso, entonces se me complicaba mucho, pero esta vez sí fui a todas. Aquí si me daban permiso de salir del trabajo, pero antes estaba en otra escuela” (Fernando, 39 años, padre de una niña de 5 años y un niño de 2 meses).

“Si a todas, a lo mejor alguna no abre ido, pero yo creo que si fui a todas” (Emiliano, 44 años, padre de una niña de 8 años y un niño de 3 años).

Algo relevante para analizar en este aspecto, que no se había considerado en este proyecto ni en el análisis de las entrevistas, es el factor de las instituciones en cuanto a la conciliación familiar que estas dan o no a sus empleados. Como lo mencionó Fernando, un factor relevante que no permitió que él tomara otra posición en su paternidad fue que en su trabajo no le dieron permiso para asistir a las citas médicas, por lo tanto, esto significa que la conciliación laboral, la voluntad institucional con los padres de familia aunado a la voluntad personal del padre,

influye mucho en que las paternidades responsables e igualitarias puedan llegar a ser.

Sin embargo, por el lado contrario, si no existe desde un principio la voluntad personal y se realizan estas actividades como el acompañamiento de las citas médicas en el embarazo, entonces se observa que las paternidades más que ser responsables e igualitarias, se transforman en obligación más que de paternidad de apoyo moral a su pareja:

“La razón fue acompañarla y que mi esposa se sintiera respaldada y apoyada por mí, y además porque ella me lo pidió, entonces yo me sentía con la obligación de darle apoyo hacia ella” (Emiliano, 44 años, padre de una niña de 8 años y un niño de 3 años).

Ahora bien, en cuanto al tema del acceso de los hombres a las salas de parto, en las entrevistas se observan dos tipos de respuestas: la primera es de aquel que tuvo a sus hijos/as en hospitales públicos y del que los tuvo en hospitales privados:

“Los dos nacieron en el ISSEMYM, por eso no asistí al parto, bueno de por si no puedes entrar, bueno ahorita se supone que ya se puede con el parto humanizado, y ya habíamos tomado el curso para que yo pudiera entrar, pero los casos fueron de riesgo entonces si es de riesgo no puedes entrar, [...] entonces pues no, no pude entrar pero sí estaba en el hospital” (Fernando, 39 años, padre de una niña de 5 años y un niño de 2 meses).

“Si asistí a los dos porque fue privada la institución en la que fuimos” (Emiliano, 44 años, padre de una niña de 8 años y un niño de 3 años).

Las diferencias recaen en que la accesibilidad económica y riesgos a la salud de las mujeres inciden en que el hombre pueda tener un primer acercamiento con sus hijos e hijas recién nacidas, lo que puede significar entonces la primera forma de acercarse con su paternidad, la cual puede ser muy cercana desde participar en el parto y posparto, hasta solamente estar presente desde la observación lejana.

También la cuestión de la participación del hombre en los primeros días del recién nacido/a refleja qué tipo de paternidad se ejerce, ya sea una paternidad tradicional o alguna que se acerque a las paternidades responsables e igualitarias:

“La primera vez sí era preparar mamilas o sea, **yo le apoyaba** en prepararle la mamila del bebé y ya ella se le daba, entonces era muy pesado, ahorita sí todavía estoy en el periodo, por lo menos son tres meses, los desvelos son continuos, es muy muy pesado, ahorita ya como mi esposa sí le está dando un poco de pecho, en la noche aprovecha más para darle leche entonces yo nada más estoy al pendiente de que el niño esté comiendo bien, de que

no se esté ahogando y así” (Fernando, 39 años, padre de una niña de 5 años y un niño de 2 meses).

“El primer mes, con la niña pues mi esposa estaba con su herida y con todo, entonces era la atención más hacia el bebé, y la dinámica era dejábamos de hacer las cosas del quehacer, para estar más al pendiente de nuestros hijos y ya cuando había chance, pues yo me ponía a hacer el quehacer, mi mamá y mi suegra nos apoyaban en esos momentos, nos llevaban de comer, o yo iba a comprar las cosas de la despensa y asumí un rol un poquito más de protección a la casa, y ya conforme fue pasando el tiempo mi esposa fue recobrando su estado, pero yo lavaba todas las mamilas para esterilizarlas, preparaba la leche, en la madrugada si se despertaba pues yo me levantaba” (Emiliano, 44 años, padre de una niña de 8 años y un niño de 3 años).

Como se puede observar, aunque ejercen una paternidad más cercana, siguen existiendo roles tradicionales en las distribuciones del cuidado de los hijos e hijas recién nacidas. Se vuelve a observar que le “apoyan” a sus esposas con él o la bebé, en lugar de referirse como una responsabilidad suya por el simple hecho de haberse convertido en padres. Aunado a ello se visualiza cómo el apoyo de sus madres y suegras (es decir otras mujeres) es importante para poder llevar a cabo las rutinas normales que llevaban antes del nacimiento del/la bebé, y que son estas otras mujeres las que son fundamentales para que los hombres “aprendan” a llevar a cabo las actividades relacionadas con sus hijos/as y con el cuidado de sus esposas, lo que refiere entonces que no tienen capacidades por “ser hombres” para aprender por su cuenta las responsabilidades que tienen por ser padres y por lo tanto el ejercicio de su paternidad se ve guiada no por ellos mismos, en el afán de apropiarse de su paternidad sino por otras mujeres de sus vidas que les indican cómo deben llevar a cabo cierto tipo de paternidad, que ciertamente es tradicional.

6.6.2.2. Licencia de paternidad

En este apartado se quiso vislumbrar la importancia que tiene la licencia de paternidad en el ejercicio de la misma, así como las deficiencias y mejoras que los mismos padres, que ya la tomaron, identifican a fin de enriquecer las propuestas subsecuentes de este trabajo terminal de grado.

Algo que ya se destacó previamente en el análisis del cuestionario y que concuerda con el presente apartado fue que el aspecto relacionado con el trabajo remunerado de los padres y el tipo de conciliación laboral que se les proporcione, incide en el tipo de involucramiento que tendrán con diversos permisos desde la asistencia a juntas y festivales escolares hasta la licencia de paternidad.

Por ello, si la institución donde se labore cuenta con flexibilidad de horarios o apoyo de las autoridades, entonces los padres de familia acceden a asistir a las juntas o festivales escolares, sin embargo, si se requiere más tiempo del establecido en el permiso, entonces prefieren no asistir y dejar que su esposa vaya:

“La que va más a los festivales y juntas es mi esposa, por ejemplo, cuando es principio de curso, yo si me escapo, si yo no puedo ir, pues no me preocupa porque va a mi esposa, cuando si me interesa algo pues ya voy. Aquí en la universidad no tengo problemas con salir a las juntas, reuniones o festivales, por ejemplo, si son por hora pues no hay problema, ya si se requiere más tiempo pues no voy o pido un permiso económico para poder asistir pero normalmente no hay problema” (Emiliano, 44 años, padre de una niña de 8 años y un niño de 3 años).

Por otro lado, llama la atención que dentro de las actividades descritas en sus dinámicas familiares en los cinco días que tuvieron de licencia de paternidad, se vislumbran actividades relacionadas con trámites, vacunas, estudios médicos, así como cuestiones laborales, avisos a sus estudiantes sobre la falta inesperada de esos días, dejarles tareas, etc. lo que significa el poco disfrute del bebé y que esos cinco días de Licencia los utilizan más a la realización de esas actividades más que relacionarse con su bebé recién nacido/a:

“Bueno pues ya en la tarde noche pues ya estaba ahí, pues ya sea como sea, ya lo disfrutaba, aunque no durmiera, pero, [...] entonces contando las horas en el que uno está despierto unas 15 de esas 3 o 4” (Fernando, 39 años, padre de una niña de 5 años y un niño de 2 meses).

En cuanto a la Licencia de paternidad, se observa que en la Facultad el personal administrativo no está capacitado en el procedimiento para solicitarla, por lo que sugieren a los padres se acerquen con el sindicato, sin más información al respecto, esto refiere entonces una deficiencia en el personal administrativo, que si bien no lleva el trámite como tal de la Licencia, sí debería estar informado sobre los documentos y el procedimiento para orientar o guiar a los padres que quieran hacer uso de ella:

“Tuve que hablar al sindicato, aquí como que no había mucha claridad, me decían: pregúntele a los maestros que ya lo tomaron o llame al sindicato. Entonces ya hablé al sindicato, y en el sindicato ya me dijeron lo que tenía que llevar” (Fernando, 39 años, padre de una niña de 5 años y un niño de 2 meses).

Ahora bien, sobre la duración de días de la licencia de paternidad, los académicos refirieron que sería necesario agregar más días para que el disfrute del bebé recién nacido, así como el apoyo a la esposa se pueda dar de una mejor manera. Esto

infiere que si se contará con más días las relaciones y las formas de paternidades podrían enfocarse un poco más a las responsables e igualitarias:

“Creo que deberían ser más días, como en otros países, bueno no estoy así como muy enterado de cuantos días tienen otros países, pero sé que hay lugares que sí les dan hasta 30 días y que luego no los quieren tomar, no sé por qué, pero yo creo que sí por lo menos tendría que ser dos semanas” (Fernando, 39 años, padre de una niña de 5 años y un niño de 2 meses).

“Que fueran más días, más días” (Emiliano, 44 años, padre de una niña de 8 años y un niño de 3 años).

Aunado a ello las estrategias complementarias de la Licencia de paternidad refieren son relevantes para el conocimiento de su derecho a la misma y de comenzar a hablar y visibilizar otras formas de ejercer la paternidad, cuestión que actualmente refieren no existe ninguna estrategia dentro de la UAEMéx, ni de la Facultad:

“Pues yo creo que sí sería bueno que se difundiera un poco más, normalmente una vez al año vienen los del sindicato, pero no nos hablan exactamente de este punto, si no nos hablan de los derechos, entonces si nos corresponde a nosotros leer el contrato colectivo, pero que ¿si hay una atención específica sobre ese tema?, no, no hay” (Fernando, 39 años, padre de una niña de 5 años y un niño de 2 meses).

“Por ejemplo que se difundiera más que es la paternidad, que significa, así como maternidad como le hacen como las mujeres, pero igual con los hombres” (Emiliano, 44 años, padre de una niña de 8 años y un niño de 3 años).

Los resultados de este apartado refieren la importancia de generar una estrategia complementaria a la Licencia de paternidad, ya que contar con este derecho, como se ha insistido a lo largo del texto, no significa que se ejerzan paternidades responsables e igualitarias.

6.6.3. Conclusiones del análisis de resultados: Herramienta Cualitativa (Entrevistas)

Observando los resultados de este apartado, se logra apreciar todo lo que nos arrojaron las dos categorías con las que se manejó la información: por un lado, de las construcciones de género de la paternidad tradicional se vislumbra que los roles y estereotipos de género han tenido cambios generacionales enfocados en pasar de ser unos padres lejanos, distantes, no expresivos, ni cariñosos a ser más

expresivos, cariñosos, sensibles y amorosos. Sin embargo, el rol de proveeduría sigue estando latente y sigue siendo el rol que principalmente atañe al académico, aunque el tiempo de destinar ello no sea igual que la generación de su padre.

Igualmente, el rol de sus esposas va encaminado a roles tradicionales de género dentro del espacio privado en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Dentro de ese espacio la distribución de labores domésticas y de cuidado sigue estando enfocada más en la mujer que en una participación igualitaria.

Por otro lado, en cuanto a la categoría de las paternidades responsables e igualitarias se observa que hay una mayor participación desde el embarazo y posparto, sin embargo esto está condicionado a otros aspectos como los permisos para la asistencia a citas médicas o la accesibilidad económica de las familias para tener partos en hospitales públicos o privados lo que incide en el tipo de primer acercamiento que pueda tener el padre con sus hijos e hijas recién nacidos, lo que genera entonces un primer contacto con otro tipo de paternidad no tradicional.

En cuanto a la licencia de paternidad surge el tema de la flexibilidad laboral, el tipo de actividades que realizan dentro de los días de permiso y se observa que son días utilizados más que para generar un lazo o una relación distinta con su bebé recién nacido/a, para realizar una serie de trámites y actividades relacionadas con las citas médicas de la madre y del hijo/a. Por lo tanto, no se genera un cambio de paradigma en la forma en cómo ejercen la paternidad desde un inicio, sino que se sigue dejando de lado a las paternidades responsables e igualitarias.

En fin, este apartado ha dotado al análisis cualitativo de una riqueza de información respecto a cómo los académicos de la Facultad de Antropología ejercen su paternidad y es a partir de ello que se genera el análisis en conjunto de las dos herramientas para en seguida encontrar los hallazgos más relevantes que abonarán a las propuestas de intervención correspondientes.

6. 7. Principales hallazgos y problematización de género

Finalmente, en este apartado se resumen los principales hallazgos de los diagnósticos tanto institucional como de la Facultad de Antropología, encontrando la problemática de género principal que se requiere atender con una propuesta de acción que beneficie a la comunidad de académicos que son padres de la Facultad

de Antropología de la UAEMÉX y de la sociedad misma. Estos hallazgos se dividen en dos categorías como se ha manejado a lo largo del presente texto.

6.7.1. De las construcciones de género de la paternidad tradicional

En cuanto a los roles y estereotipos tradicionales de género, se observa en la categoría del trabajo doméstico no remunerado, que se siguen reproduciendo roles tradicionales en el sentido en que a pesar de que los académicos consideran y se consideran como personas igualitarias, los resultados del cuestionario y las entrevistas demuestran que la repartición de las tareas del hogar sigue siendo desigualitaria, enfocada más en la mujer quién se dedica la mayor parte de su tiempo a realizarlas. Los académicos se muestran igualitarios en el sentido de que “apoyan” o “ayudan” a su pareja lo que refiere deslindan estas actividades a sus esposas, lo que infiere entonces que la responsabilidad principal de las labores domésticas es de ellas debido a que están en casa y la mayoría no trabaja remuneradamente. Es entonces que “ayudar” se convierte en el discurso igualitario de los académicos sin que visualicen que ser responsable no es ayudar, si no hacer lo que corresponde en cuanto a la repartición de labores domésticas.

Ligado a este punto, un hallazgo importante fue el tiempo dedicado al trabajo remunerado: esto quiere decir que se observa que debido a que destinan más tiempo al trabajo remunerado que al trabajo doméstico no remunerado, el tiempo para pasar con la familia y los hijos e hijas se ve limitado, lo que es un factor muy relevante para que se establezcan las relaciones entre el académico y sus hijos/as. Por lo tanto, el rol productivo de los hombres sigue siendo una carga muy pesada que no les permite generar otro tipo de acciones más cercanas o incluso que no les permite romper con los roles tradicionales. Por lo tanto, se observa que la disposición de la institución universitaria en otorgar o no permisos, licencias, etc. a los padres académicos sí infiere en el tipo de relación que los académicos tengan con sus hijos.

Ahora bien, conforme al trabajo de cuidados no remunerado se observa que si bien han existido algunos cambios relevantes como el tipo de relación que tienen con sus hijos e hijas, la mayor parte de las actividades de cuidado están enfocadas en la recreación, el juego y la transportación a la escuela. Esto claramente tiene que ver con el punto anterior ya que debido al tiempo dedicado al trabajo remunerado, cuando se llega al hogar, sus hijos e hijas ya realizaron múltiples actividades con sus madres que incluyen hacer la tarea, comer, bañarse, por consecuencia las

actividades restantes como el juego, la recreación, lectura de libros, ver televisión, entre otras, son las que el padre normalmente realiza con sus hijos, que además se identifica como el tiempo de calidad que se les dedica. Por lo que aquí también se observa la repetición de patrones tradicionales de género.

Ahora bien, en cuanto al tipo de acercamiento que tienen con sus hijos, se observa que en su generación anterior, sus padres eran con ellos alejados, insensibles, poco cariñosos, poco expresivos y poco amorosos, sin embargo, ellos en la actualidad tratan de generar una relación más apegada, cariñosa, expresiva y amorosa con sus hijos e hijas. Por lo tanto, se vuelve el aspecto más relevante ya que es uno de los pocos aspectos que pueden ir encaminando a los padres académicos a generar paternidades más cercanas, responsables e igualitarias.

En general en este aspecto también se identifica que sus esposas son las que se encargan mayormente del trabajo de cuidados no remunerado, esto infiere entonces relaciones desiguales de género y reproducción de roles y estereotipos en cuanto a la maternidad y paternidad, por lo que los resultados en cuando al acercamiento de los hijos, tipos de actividades, etc., siguen estando mermados por patrones tradicionales.

Otro aspecto a señalar es que los académicos en cuanto al trabajo de cuidados no remunerado invisibilizan sus acciones desigualitarias, es decir, no observan que ciertas acciones son producto de la reproducción de roles y estereotipos, por lo que se creen personas igualitarias que no ejercen algún tipo de desigualdad en el hogar, ni con los hijos. Esto es importante señalarlo por su nivel de estudios académicos, ya que al ser personas universitarias que trabajan en una facultad enfocada a las ciencias sociales, se podría inferir que sus acciones son igualitarias, sin embargo, no es el caso, la evidencia aquí mostrada muestra que existe mucha negación sobre sus actitudes y acciones desigualitarias.

6.7.2. Paternidades responsables e igualitarias

El primer aspecto a resaltar en este apartado fue lo relacionado con los derechos sexuales y reproductivos entendidos desde el conocimiento de su propio cuerpo sexuado para ver la posición que tiene al respecto de sus propias necesidades de salud sexual y reproductiva. Por lo tanto, se observa más que nada que preguntarse sobre estas cuestiones es signo de vergüenza y debilidad masculina lo que genera un rechazo para hablar de los temas que tienen que ver con sus actividades

sexuales o los métodos anticonceptivos que utilizan. Aunado a ello, se nota que procurarse a sí mismos en cuanto al cuidado a su salud sexual no es relevante, ya que no asisten a chequeos, ni revisiones hasta que presentan molestias, lo que significa entonces un alejamiento completo o poco interés a los temas de salud sexual y reproductiva, lo que se infiere por lo tanto que para hablar de responsabilidades en cuanto a la prevención del embarazo solamente la mitad de los académicos por ejemplo había usado condón en su primera relación sexual. Así entonces el tema de los derechos sexuales y reproductivos es un tema que no se toca mucho y que solo algunos académicos están dispuestos a escuchar al respecto. A pesar de ello, es relevante se comience a tocar el tema ya que es fundamental para hablar de paternidades responsables e igualitarias como una herramienta de conocimiento de sus propios cuerpos lo que significa responsabilidad en las acciones sexuales, prevención del embarazo, enfermedades de transmisión sexual, etc.

Posteriormente otro de los hallazgos es cuanto al embarazo y posparto es que en la actualidad los padres sí están más dispuestos a asistir a las citas médicas del embarazo con sus parejas, lo que representa un cambio generacional en el interés de involucramiento desde el proceso previo a tener el hijo o la hija en brazos. Aunado a ello, que la institución permita a sus académicos asistir a las mismas, genera otro tipo de construcción que da pie a la conciliación familiar, que posteriormente puede generar otro tipo de paternidades más encaminadas a las responsables e igualitarias.

Por otra parte, en cuando al posparto, de nuevo se identifica la reproducción de roles de género en el sentido en que las mujeres siguen ejerciendo más su maternidad, en comparación con los hombres y su paternidad. A este respecto existe poco involucramiento o un involucramiento superficial en donde la carga es desigual y las actividades siguen estando enfocadas al “apoyo” a la mujer (ya sea su esposa, o la mamá o la suegra que apoyan la situación familiar con el/ la bebé recién nacida). En suma, también se observan actividades técnicas como lavar los trastes, las mamilas, ir a las compras, preparar la leche, etc. pero pocas acciones van encaminadas a la atención del bebé más que ver que coma bien, que no esté enfermo, cambiar pañales, etc.

Por otro lado, en cuanto a la licencia de paternidad, se observa que existe toda una normatividad que señala las acciones que se deben tomar en cuenta para transformar la paternidad tradicional, sin embargo, las Instituciones de Educación Superior aunque también tengan dicha licencia, se destaca la poca oferta de estrategias complementarias a ella para sensibilizar y transformar la paternidad

tradicional en una responsable e igualitaria. Y esto no solo ocurre a nivel nacional sino dentro de la Universidad Autónoma del Estado de México y como una serie de cascada, igualmente pasa en la Facultad de Antropología, que a pesar de que se ofrece este derecho laboral, no existe ninguna estrategia que complemente a la licencia para no verla solamente como un derecho sino como una herramienta que potencialice el cambio hacia paternidades responsables e igualitarias que abonarían a la igualdad de género no solo en la propia institución sino en la sociedad misma.

Así mismo, se destaca que el tipo de flexibilidad de horarios, así como de conciliación laboral, incide en el tipo de involucramiento que los padres tendrán ya sea con la licencia de paternidad o permisos a asistir por ejemplo a juntas o festivales escolares. Es decir que, si se cuenta con ello, entonces los padres están optando por asistir o tomar la licencia; de otra forma si no existe esa conciliación, se genera otro tipo de decisiones como enviar a la pareja mujer a todo lo relacionado con las actividades escolares de sus hijos/as o hace repensar sobre tomar la licencia.

Ahora bien, en cuanto a la duración de los días de la Licencia los académicos mostraron interés en que se ampliaran los días debido a que se identifica que más que generar vínculos con sus hijos/as recién nacidas, esos cinco días que da la ley se utilizan más que nada para realizar trámites de la propia licencia, de los asuntos escolares que dejan pendientes, de citas médicas para el bebé o la pareja, etc., más que actividades de involucramiento y relación más cercana desde los primeros días de nacido/a.

Aunado a este tema también se identifica que la Facultad de Antropología no tiene personal capacitado en el área de administración en cuanto al tema de la licencia de paternidad. Esto refiere una deficiencia en la parte del trámite, que si bien no lo llevan como tal la Facultad debido a que se solicita en el sindicato, el personal debería estar capacitado para guiar y canalizar adecuadamente a los padres que quieran ejercer su derecho laboral. Esto lo destacaron los académicos como una propuesta a realizar, la capacitación de los mismos.

Para finalizar en cuanto a que, si los académicos sabían de la existencia de alguna estrategia complementaria a la licencia de paternidad, todos los participantes de estas herramientas comentaron que no sabían o reconocieron que no había ninguna estrategia para hablar tanto de la licencia de paternidad como de las paternidades responsables e igualitarias dentro de la UAEMéx ni de la Facultad de Antropología. Por lo tanto, esto refiere a la deficiencia de la Universidad y la Facultad para generar estrategias tanto de difusión de información de la licencia como de sensibilización

para visibilizar y posicionar a las paternidades responsables e igualitarias en los académicos y como una serie de cascada a todo el personal trabajador de la misma Facultad y de la sociedad misma.

En conclusión, se destaca el hecho de que los académicos infieren que por el hecho de ser académicos, personas con estudios de universidad, la reproducción de roles y estereotipos de género ya no existe, sin embargo los resultado de los diagnósticos infieren en que las relaciones de género y sus paternidades sí siguen reproduciendo los patrones tradicionales, claro está con algunas variaciones como ya se mencionó con anterioridad, sin embargo los patrones de una generación a otra solamente cambian en uno u otro aspecto, lo que significa que sigue existiendo desigualdad de género dentro de los hogares de estos participantes en cuanto al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado o la participación en sus derechos sexuales y reproductivos.

Aunado a ello, la importancia de que exista no solo la licencia de paternidad sino una estrategia que complemente el ejercicio de la paternidad para la igualdad de género, es que se comience a posicionar el tema como una forma de sensibilización y visibilización de las paternidades responsables e igualitarias, lo que contribuirá a tener hombres más cercanos, involucrados desde sus derechos sexuales y reproductivos, así como en todo el proceso de embarazo y por ende en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Es indispensable que se entienda a la licencia de paternidad no como un simple derecho laboral, sino como una herramienta que sirve para romper con patrones estructurales establecidos de la paternidad tradicional que abonarían a la igualdad de género. Por ello a continuación se desglosa la propuesta de estrategia complementaria a la Licencia de paternidad dentro de la Facultad de Antropología de la UAEMéx.

VII. Propuesta de intervención

Como se pudo mostrar en la problematización de género a pesar de que existan herramientas jurídicas como la licencia de paternidad, los padres académicos siguen reproduciendo roles y estereotipos tradicionales en el ejercicio de su paternidad lo que hace que existan desigualdades de género en el trabajo doméstico y de cuidados principalmente y en la que las mujeres (sus esposas) llevan la mayor carga. Si bien, que exista la licencia de paternidad incide para los hombres en un aspecto importante puesto que pone sobre la mesa la cuestión de conciliación laboral y familiar en cuanto a tiempos y permisos, que exista solamente la licencia por sí sola, no permite que exista una resignificación de la paternidad tradicional. En consecuencia, se hizo una propuesta para complementar esta cuestión y que su vez, sea una herramienta integral que abone a que los hombres puedan llevar a cabo paternidades más responsables e igualitarias en lugar de paternidades tradicionales. Por lo tanto, antes de desglosar la propuesta con sus herramientas es necesario enfatizar que dicha propuesta se plantea para ser implementada por el Comité de Género de la Facultad de Antropología por las siguientes razones:

- Debido a que el papel principal de los Comités de Género es la transversalización de la perspectiva de género en su espacio académico. Esto quiere decir que son los encargados de llevar a cabo acciones para la sensibilización y concientización de temas de género para todo el alumnado y personal. Acciones propias o encargadas por la Coordinación Institucional de Equidad de Género, la institución principal encargada de temas de género de la UAEMéx.
- Debido a que están conformados por los tres sectores de la comunidad, es decir por estudiantes, personal administrativo y personal académico, dicha propuesta puede tener mayor impacto por los mecanismos de colaboración propios del comité y llegar no solo a los padres académicos sino a cualquier padre de este espacio atendiendo la cuestión estructural del tema.
- Debido a que los integrantes del Comité son vistos como agentes de cambio, ayudarán a que el tema de las paternidades responsables e igualitarias sea un tema relevante, actual y que invite a la transformación de la paternidad tradicional.

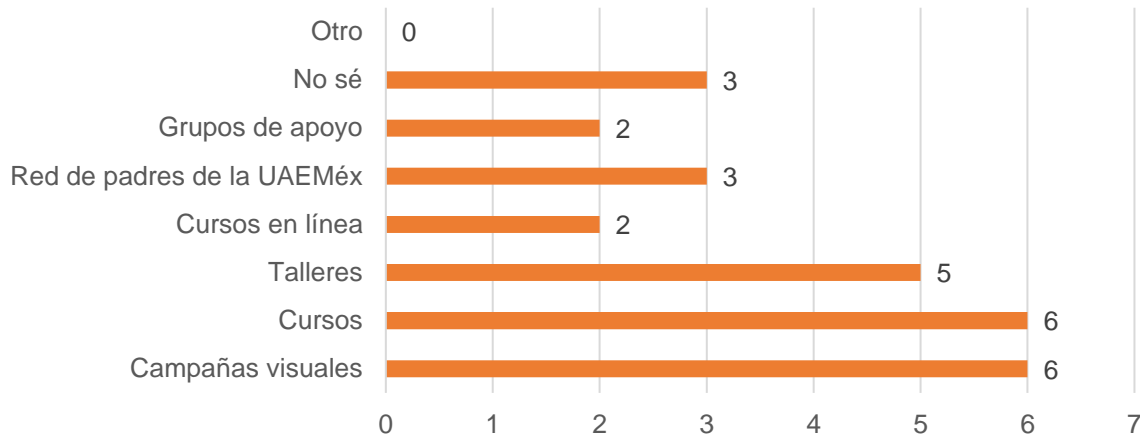
Así, dicha propuesta está encaminada a que el Comité de Género de esta Facultad implemente de la mejor manera la campaña y se puedan alcanzar los objetivos de sensibilización de los temas. A continuación, se desglosa la propuesta.

7.1. Campaña integral de comunicación con perspectiva de género sobre las paternidades responsables e igualitarias y la licencia de paternidad en la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Para la generación de esta campaña se tomó en cuenta además de los hallazgos principales de los diagnósticos, las respuestas que los académicos hicieron en relación a la estrategia que les gustaría se utilizara para visibilizar las paternidades responsables e igualitarias dentro de la Facultad de Antropología. Véase *gráfica 16*. Como se puede observar, las respuestas que más destacaron fueron en primer lugar cursos y campañas visuales, en segundo lugar, talleres y en tercer lugar una Red de padres de la UAEMéx o no sabían la respuesta.

Por tal motivo, se considera relevante y al mismo tiempo contradictorio respecto de los cursos y talleres, debido a que de acuerdo al diagnóstico y a las diversas problemáticas que se enfrentaron para rastrear a los profesores en la realización de las herramientas de recolección de información, se identifica que los académicos no tienen interés de asistir, como lo mencionan en sus respuestas, a cursos, ni talleres por no querer destinar tiempo a resignificar sus paternidades. Sin embargo, sí quieren informarse al respecto, pero de una manera más fácil, sencilla y que no les ocupe de mucho tiempo como lo son los cursos o talleres. Por otra parte, una propuesta de los académicos era realizar campañas visuales con la información tanto de la licencia de paternidad como de las paternidades responsables e igualitarias, así entonces se observa que no solamente se requiere de una propuesta como un curso o un taller sino de llevar a cabo una campaña integral de comunicación con perspectiva de género que trate los temas ya mencionados.

Gráfica 16. Respuestas a la pregunta: ¿Qué estrategia le gustaría más para hablar y visibilizar las paternidades dentro de la UAEMéx?



Fuente: Elaboración propia a través de información de cuestionario de Google formularios.

7.2. De la Campaña de comunicación integral con perspectiva de género

Una campaña de comunicación integral es una estrategia que sirve para comunicarse de manera más eficaz con la población objetivo mediante distintos canales o medios de comunicación. De acuerdo con Julio Alard (2017) estos medios pueden ser de dos tipos: 1) medios propios: redes sociales, newsletter (boletines), canales de video como *youtube* o *vimeo*, *web* corporativa, *microsite*, revistas internas de difusión, material impreso de difusión, etc. y; 2) medios pagados: radio, cine, televisión, eventos, prensa, *emailing*, etc.

Para la creación de este tipo de campañas se utiliza un mensaje en específico pero que es distinto dependiendo el formato que se va a utilizar. Es decir, puede ser un tema a elegir, sin embargo, de acuerdo al formato se le dará ciertas especificaciones para no ser tan repetitivos ni causar que baje el impacto de la misma. Este tipo de campañas tienen un alto impacto debido a los diferentes medios que se utilizan, por lo que son muy efectivas para la difusión de la información que se requiere dar a conocer a la población objetivo y para lograr la sensibilización sobre el tema principal. Por lo tanto, para llevar a cabo dicha campaña es necesario, primero que nada, señalar que consta de 5 herramientas divididas en dos temas:

1. Paternidades responsables e igualitarias
 - a. Material impreso de difusión sobre:
 - i. Resignificación de roles y estereotipos de género en el trabajo doméstico no remunerado.
 - ii. Resignificación de roles y estereotipos de género en el trabajo de cuidados no remunerado.
 - iii. Qué son las paternidades responsables e igualitarias.
 - b. Artículo en la Revista Universitaria de la UAEMéx sobre:
 - i. Qué son las paternidades responsables e igualitarias y su importancia para la igualdad de género.
 - c. Pláticas sobre las paternidades responsables e igualitarias y su importancia para la igualdad de género.

2. Licencia de paternidad
 - a. Material impreso de difusión sobre:
 - i. Qué es la Licencia de paternidad.
 - ii. Proceso para tomar la Licencia de paternidad de los académicos sindicalizados dentro de la UAEMéx.
 - b. Artículos en la Revista Universitaria de la UAEMéx sobre:
 - i. Contexto internacional y nacional de la Licencia de paternidad.
 - ii. Qué es la Licencia de paternidad y la importancia de la Licencia de paternidad para la igualdad de género.
 - iii. Resultados del diagnóstico institucional del presente proyecto.
 - c. Capacitación al personal del área de administración y control escolar de la Facultad de Antropología sobre el proceso de la Licencia de paternidad por medio del sindicato.

Página de internet sobre las paternidades responsables e igualitarias.

Población objetivo

Los diagnósticos, si bien, se realizaron en un espacio determinado con población objetivo determinado, que fueron los padres académicos de la Facultad de Antropología, para la población objetivo de la campaña se debe dirigir a una población más abarcadora socialmente, esto debido a que el objetivo es llegar a transformar el ejercicio de la paternidad tradicional, no sólo de los hombres académicos sino de los hombres de la sociedad misma esto incluye a todo el personal de la facultad y a todos los padres u hombres que vayan a convertirse en padres. Así todo hombre que entre en contacto con la campaña se verá informado, sensibilizado y beneficiado por la misma en cada uno de sus particularidades. A

continuación, se desglosa detalladamente en qué consiste cada herramienta que en conjunto forma la campaña de comunicación integral.

7.2.1. Paternidades responsables e igualitarias

a) Material impreso de difusión

1.- Tema: Resignificación de roles y estereotipos de género en el trabajo doméstico no remunerado.

Objetivo General: Visibilizar las desigualdades de género en el trabajo doméstico no remunerado en las dinámicas paternales.

Objetivos específicos:

- Que los hombres padres identifiquen qué tipo de participación tienen dentro del trabajo doméstico no remunerado.
- Visibilizar el tema de la “ayuda” o “apoyo” para romper patrones tradicionales.
- Invitar a los hombres padres a resignificar los roles dentro del trabajo doméstico no remunerado.
- Visibilizar cómo este tema de las responsabilidades dentro del trabajo doméstico no remunerado por parte de los hombres abona a la igualdad de género.

Diseño de contenidos:

**PATERNIDADES
RESPONSABLES
E
IGUALTARIAS**

INCLUYEN:

- 1.- SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA DEL HOMBRE.
- 2.- PARTICIPACIÓN EN EL EMBARAZO Y POSTPARTO
- 3.- PARTICIPACIÓN ACTIVA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO
- 4.- PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO

MGSYPP- M.O.
<https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio>

"Hay veces que yo le ayudo a mi esposa"

"En la casa pues yo ayudo con los trastes"

"Le ayudo en algunas cosas a mi mujer"

"En mi casa sí hay un poquito más de igualdad, por que yo sí le ayudo a mi esposa a algunas tareas del hogar"

¡MEJOR NO AYUDES!

Responsabilízate de las labores domésticas que TE CORRESPONDEN.

LAS LABORES DOMÉSTICAS NO REMUNERADAS SON RESPONSABILIDAD DE TODAS LAS PERSONAS QUE VIVEN EN UN HOGAR, NO SOLO DE LA MUJER.

¡Por unas Paternidades Responsables e Igualitarias!

<https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio> MGSYPP- M.O.



"Esta va por tí, mi amada esposa, 2 millones de comentarios y hago el aseo de la casa TODO EL AÑO (Incluye lavar platos)"



A esto se le llama **CONDICIONAR TUS responsabilidades domésticas.**

Las labores domésticas no remuneradas son responsabilidad de **TODAS LAS PERSONAS** dentro de un hogar, no solo de la **MUJER.**

¡Por unas Paternidades Responsables e Igualitarias!

<https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio>

MGSYPP- M-O

TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO

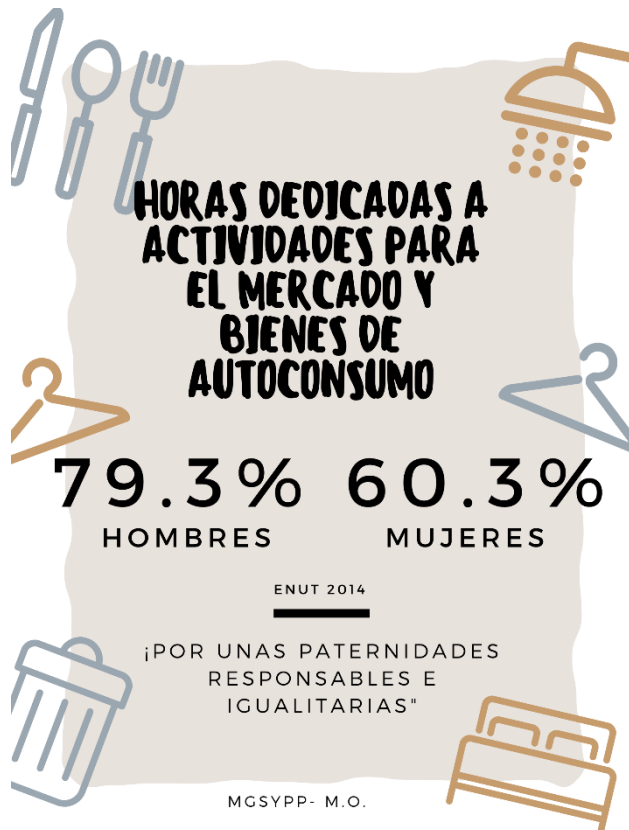
Incluye el cuidado de los espacios y bienes domésticos, así como de los cuerpos, la educación, la formación, el mantenimiento de relaciones sociales y el apoyo psicológico a los miembros de la familia.

Pebrero, M., (2014), "Importancia del trabajo no remunerado: su medición y valoración mediante las encuestas de uso del tiempo" en García, B. y Pacheco, E. Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México. El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, México.

¡POR UNAS PATERNIDADES RESPONSABLES E IGUALITARIAS"

Más información:
<https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio>

MGSYPP- M.O.





2.- Tema: Resignificación de roles y estereotipos de género en el trabajo de cuidados no remunerado.

Objetivo General: Visibilizar las desigualdades de género dentro del trabajo de cuidados no remunerado en las dinámicas paternales.

Objetivos específicos:

- Que los hombres padres identifiquen qué tipo de participación tienen dentro del trabajo de cuidados no remunerado.
- Visibilizar el tema de la “ayuda” o “apoyo” en el cuidado de los hijos e hijas para romper patrones tradicionales.
- Invitar a los hombres padres a resignificar los roles dentro del trabajo de cuidados no remunerado.
- Visibilizar cómo este tema de las responsabilidades dentro del trabajo de cuidados no remunerado por parte de los hombres abona a la igualdad de género.

Diseño de contenidos:

MGSYPP/ M.O.

PATERNIDADES RESPONSABLES E IGUALITARIAS

Incluyen:

- 1.-Salud sexual y reproductiva del hombre.
- 2.-Participación en el embarazo y postparto.
- 3.-Participación activa en el trabajo doméstico no remunerado.
- 4.- Participación en el trabajo de cuidados no remunerado.

<https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio>

MGSYPP/ M.O.

TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO

Así como en el trabajo doméstico no remunerado, el trabajo de cuidados no remunerado se ha posicionado en cierto lugar invisibilizado y feminamente generalizado gracias a un largo proceso histórico patriarcal. En él, "los cuidados han sido históricamente considerados bienes relacionales familiares cuya responsabilidad ha sido atribuida a las mujeres y no han sido asumidos de manera colectiva" (Ezquerro, 2014: 34).

¡Por unas paternidades responsables e igualitarias"

<https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio>

MGSYPP / M.O.

HORAS PROMEDIO A LA SEMANA DE LOS JEFES/AS DE HOGARES FAMILIARES POR TRABAJO DE CUIDADO A INTEGRANTES DEL HOGAR

14.2

HOMBRES

25.5

MUJERES

ENUT 2014

¡Por unas paternidades responsables e igualitarias!

<https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio>



PATERNIDADES RESPONSABLES E IGUALITARIAS

Incluyen:

- 1.-Salud sexual y reproductiva del hombre.
- 2.-Participación en el embarazo y postparto.
- 3.-Participación activa en el trabajo doméstico no remunerado.
- 4.-Participación en el trabajo de cuidados no remunerado.

MGSYPP/M.O.

<https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio>



TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO

El “cuidar” a otra persona además de realizar ciertas actividades que beneficien de cierta forma al otro o la otra, también significa un estado mental, en donde la responsabilidad y disponibilidad continua figuran como aspectos relevantes e incluyen tiempo de estar “atenta a”, “disponible a” o “vigilante a”.

**¡Por unas Paternidades
Responsables e igualitarias!**

MGSYPP/M.O.

<https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio>

“LOS HOMBRES QUE NO TRABAJAN REMUNERADAMENTE PRESENTARON UNA TASA MUCHO MÁS ALTA DE CUIDADO DIARIO EN COMPARACIÓN CON QUIENES ESTABAN CON EMPLEO (DIFERENCIAS DE ALREDEDOR DE UN 20%). (BARKER, Y AGUAYO, (COORDS), 2012: 33).

DE ESTE MODO EL TRABAJO SE MIRA COMO UNA VARIABLE IMPORTANTE QUE DEFINE EL NIVEL DE INVOLUCRAMIENTO EN EL CUIDADO DE LOS HIJOS E HIJAS, YA QUE REFIERE LA COTIDIANIDAD DE MUCHOS HOMBRES QUIENES TIENEN EL ROL DE GÉNERO DE PROVEEDORES Y QUE DESTINAN MÁS TIEMPO AL TRABAJO REMUNERADO QUE A SU VIDA TANTO PERSONAL COMO FAMILIAR, LO QUE LOS ALEJA DE OTRO TIPO DE PATERNIDAD DONDE SE INVOLUCRE MÁS EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS.

**¡Por unas Paternidades
Responsables e igualitarias!**

MGSYPP/M.O.

<https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio>

Barker, G. y Aguayo, F. (coords) (2012), Informe Masculinidades y políticas de equidad de género: reflexiones a partir de la encuesta IMAGES y una revisión de políticas en Brasil, Chile y México, Promundo, International Center for Research on Women (ICRW), CulturaSaludEME, Rio de Janeiro, Brasil.

MGSYPP/M.O.

Paternidades Responsables e Igualitarias

INCLUYEN:

- 1.-SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA DEL HOMBRE.
- 2.-PARTICIPACIÓN EN EL EMBARAZO Y POSTPARTO.
- 3.-PARTICIPACIÓN ACTIVA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO.
- 4.-PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO.

[HTTPS://MOMGSYPP2020.WIXSITE.COM/MISITIO](https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio)

MGSYPP/M.O.

Trabajo de Cuidados no Remunerado

ES SUMAMENTE IMPORTANTE PARA EL CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE TODA PERSONA, YA QUE SE BRINDAN LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA LA SOCIALIZACIÓN, LA SEGURIDAD EMOCIONAL, LA CREACIÓN DE LA PROPIA IDENTIDAD DE LA PERSONA, SE APRENDE EL LENGUAJE, LOS ROLES TRADICIONALES TRADICIONALES DE GÉNERO, ETC.

**¡POR UNAS PATERNIDADES
RESPONSABLES E IGUALITARIAS!**

[HTTPS://MOMGSYPP2020.WIXSITE.COM/MISITIO](https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio)

De acuerdo al Informe Masculinidades y Políticas de Equidad de Género: reflexiones a partir de la encuesta IMAGES y una revisión de políticas en Brasil, Chile y México, los hombres consideran haber participado más en los aspectos relacionados al cuidado de hijos/as menores de 4 años, mientras que los reportes de las mujeres revelan que no existe dicha participación.

PADRES Y CUIDADO DE HIJAS/OS DE 0-4 AÑOS
(%VARIAS VECES A LA SEMANA O MÁS).

		JUGAR	COCINAR	CAMBIAR PAÑALES	BAÑARLOS
MÉXICO	Reporte Hombres	64%	28%	35%	52%
	Reporte Mujeres	46%	15%	23%	23%

ELABORACIÓN PROPIA CON BASE EN BAKER, G. Y AGUAYO, F.
(COORDS:12012).

**¡POR UNAS PATERNIDADES
RESPONSABLES E IGUALITARIAS!**

[HTTPS://MOMGSYPP2020.WIXSITE.COM/MISITIO](https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio)

PATERNIDADES RESPONSABLES E IGUALITARIAS

Incluyen:

1.-Salud sexual y reproductiva del hombre.

2.-Participación en el embarazo y postparto.

3.-Participación activa en el trabajo doméstico no remunerado.

4.-Participación en el trabajo de cuidados no remunerado.



<https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio>



3.- Tema: Paternidades responsables e igualitarias.

Objetivo General: Posicionar el tema de las paternidades responsables e igualitarias para la comprensión y puesta en acción de las mismas en las dinámicas cotidianas de los que son padres.

Objetivos específicos:

- Identificar qué son las paternidades responsables e igualitarias.
- Visibilizar el por qué se habla de paternidades responsables e igualitarias.
- Invitar a los hombres padres a resignificar su paternidad tradicional y transformarla en una responsable e igualitaria.
- Visibilizar cómo este tema abona a la igualdad de género.

Diseño de contenidos:

Más información en:
<https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio>

Identidad masculina que refiere roles y estereotipos tradicionales de género en donde se pueden observar tres vertientes:

1. La función físico-biológica de engendrar un hijo;
2. La responsabilidad económica ;
3. El atributo de autoridad moral para formar a los hijos en las normas establecidas.

POR UNAS PATERNIDADES RESPONSABLES E IGUALITARIAS

MGSYPP/M.O.

PATERNIDAD TRADICIONAL

Franzoni, J. (2014). "Factores que inciden en la participación de los hombres en la crianza de los hijos" en Figueras, G. y Salgado, R. (coords) (2014) y si hablas desde la voz hombre: Virilidad, paternidad, homosexualidad y envejecimiento en la experiencia de algunos varones. Centro de estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales Dainio Federal, México.

Estas se conforman de:

1. Derechos sexuales y reproductivos de los hombres.
2. Participación en el embarazo y posparto.
3. Participación en el trabajo doméstico no remunerado.
4. Participación en el trabajo de cuidados no remunerado.

POR UNAS PATERNIDADES RESPONSABLES E IGUALITARIAS

Más información en:
<https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio>

MGSYPP/M.O.

PATERNIDADES RESPONSABLES E IGUALITARIAS

Entendidos en el sentido de reformular, evidenciar y cuestionar los estereotipos tradicionales de género para actuar de diferente manera en cuanto a su cuerpo y su propia sexualidad.

Lo que genera entonces seres conscientes que se procuran, cuidan y resignifican su propia paternidad tradicional.

POR UNAS
PATERNIDADES
RESPONSABLES
E
IGUALITARIAS

Más información en:
<https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio>
MGSYPP/M.O.

DERECHOS
SEXUALES Y
REPRODUCTIVOS
DE LOS
HOMBRES

Históricamente dado que se le ha dotado a la mujer de “feminidad y maternidad” en el proceso del embarazo los hombres se han visto alejados y relegados a vivir desde “afuera” este proceso.

Por lo tanto, es necesario que exista un nuevo involucramiento donde se vea el embarazo no como algo externo sino algo relacional a ellos donde puedan resignificar sus acciones cotidianas y generar paternidades más cercanas y afectivas desde mucho antes de que nazca su hijo o hija.

POR UNAS
PATERNIDADES
RESPONSABLES
E
IGUALITARIAS

Más información en:
<https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio>
MGSYPP/M.O.

PARTICIPACIÓN
EN EL EMBARAZO
Y POSPARTO

Para lograr ejercer una paternidad responsable e igualitaria es necesario que los hombres se hagan cargo de su responsabilidad dentro del hogar, no como ayudantes sino como personas activas que identifican las desigualdades de género dentro del hogar y que por lo tanto transforman su actuar más igualitariamente.

POR UNAS
PATERNIDADES
RESPONSABLES
E
IGUALITARIAS

Más información en:
<https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio>
MGSYPP/M.O.

PARTICIPACIÓN
EN EL TRABAJO
DOMÉSTICO NO
REMUNERADO

los hombres al atender los roles tradicionales de proveedores, destinan menos tiempo a todo lo que representa el cuidado y la convivencia.

Por lo tanto las paternidades responsables e igualitarias buscan padres que sí dediquen más tiempo a ello, pero que también ese tiempo sea de calidad, donde se formen vínculos emocionales y paternales que abonen al bienestar físico, psicológico, afectivo, emocional e intelectual de los hijos e hijas.

POR UNAS
PATERNIDADES
RESPONSABLES
E
IGUALITARIAS

Más información en:
<https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio>
MGSYPP/M.O.

PARTICIPACIÓN
EN EL TRABAJO
DE CUIDADOS NO
REMUNERADO

Eje de comunicación para el material impreso de difusión.

Idea creativa:

El material impreso constará de tabloides impresos a color en alta calidad tipo carteles con diseños llamativos, que tengan colores neutros, sin reproducción de estereotipos de ninguna índole ya sea en el color o en las imágenes.

Los carteles, dependiendo el tema, contarán con un *link* que los redirigirá a alguna de las otras herramientas utilizadas por la campaña, por ejemplo, al artículo de la revista universitaria. De esta manera podrán complementar la breve información de los carteles y ampliar su conocimiento al respecto de los temas.

Así mismo, dicha información también se puede utilizar para que al inicio de cada semestre en el material que se les reparte al personal académico, se les pueda generar un material impreso, con toda la información al respecto de los tres temas.

Lugar:

El material impreso en forma de carteles se colocará en toda la Facultad en los espacios permitidos para colocar información, con el sello y permiso correspondiente del encargado en el tema.

Frecuencia:

Lo ideal es que la campaña sea una campaña permanente que incida en la cotidianidad de los hombres académicos y las formas en cómo ejercen sus paternidades y cómo las pueden ir modificando con el tiempo.

Sin embargo, debido a que la Facultad es un espacio académico que semestre con semestre tiene cambios administrativos y de diseño de asignaturas, etc. se opta por que la frecuencia con la que se exponga el material impreso sea mensualmente por semestre. Para ello se propone el siguiente esquema:

	MES	VARIACIÓN DE TEMA
Semestre A	Enero	Tema 1 y 3
	Febrero	Tema 2 y 3
	Marzo	Tema 1 y 2
	Abril	Tema 3
	Mayo	Tema 1 y 3
	Junio	Tema 2 y 3

Presupuesto:

De acuerdo con el esquema pasado el presupuesto para la implementación de los materiales impresos consta de la siguiente manera:

Medio impreso	Costo	Cantidad	Total
Tabloides/ carteles	\$10.00 por tabloide	12 por semestre	\$120.00 por semestre

b) Artículo en la Revista Universitaria de la UAEMéx.

La Revista Universitaria, de acuerdo a su página de internet, es un órgano de divulgación de la Universidad Autónoma del Estado de México. Recibe manuscritos susceptibles de ser reportajes, entrevistas, artículos breves, infografías, ensayos, creación literaria, reseñas de libros y de actividades artísticas, así como otros materiales que contribuyan a la difusión del conocimiento generado por investigadores, creadores y divulgadores de la UAEM y de instancias externas. Está dirigida a la comunidad académica y al público en general. Desde su creación en 2017 cuenta con 18 números, es decir, 262 artículos, en los cuales han participado 411 autores y tiene en total 52, 459 descargas electrónicas. Aunado a ello, la revista se reparte en todos los espacios académicos de la UAEMéx, incluyendo por supuesto la Facultad de Antropología.

Se elige esta herramienta de comunicación como una medida complementaria de los medios impresos, para brindar de mayor información y adentrar a los hombres o personas interesadas en los temas relevantes a la resignificación de los roles y estereotipos de la paternidad tradicional.

Tema: Qué son las paternidades responsables e igualitarias y su importancia para la igualdad de género.

Objetivo General: Visibilizar y sensibilizar sobre de qué constan las paternidades responsables e igualitarias y su importancia para la igualdad de género.

Objetivos específicos:

- Describir y desglosar que las paternidades responsables e igualitarias constan de cuatro aspectos: Derechos sexuales y reproductivos, participación en el embarazo y postparto, trabajo doméstico no remunerado y trabajo de cuidados no remunerado.
- Desarrollar la importancia de esos aspectos en conjunto para la igualdad de género.

Diseño de contenido:

Con base en los objetivos específicos se atenderán los criterios de la editorial.

Eje de comunicación para el artículo en Revista Universitaria.

Frecuencia:

Para que el artículo vaya de la mano con el material impreso, se sugiere una periodicidad de cada dos meses enviar un artículo a la Revista. Sin embargo, este punto siempre quedará a disponibilidad de publicación que depende del orden de llegada de la información y de la pertinencia con la temática mensual.

A pesar de ello se sugiere la siguiente calendarización de las temáticas a referir en los artículos por un semestre:

	MES	TEMA
Semestre A	Enero	Paternidad tradicional vs Paternidades responsables e igualitarias
	Marzo	Paternidades responsables e igualitarias
	Mayo	Paternidades responsables e igualitarias: resultados del diagnóstico.

Se señala primeramente por un semestre debido a que servirá de base para generar un mecanismo de evaluación sobre el interés del tema y sobre su funcionalidad.

Lugar:

Aunque la revista es repartida en todos los espacios académicos, la estrategia de la presente campaña consiste en que se les entregue de primera mano a los profesores participantes del presente diagnóstico el/ los artículos que se generen en la Revista como forma de invitación personalizada a leerlos y mantenerse informados.

Presupuesto:

La revista es gratuita para toda la comunidad universitaria y público en general.

c) Pláticas sobre las paternidades responsables e igualitarias y su importancia para la igualdad de género

Tema: Qué son las paternidades responsables e igualitarias y su importancia para la igualdad de género.

Objetivo General: Posicionar el tema de las paternidades responsables e igualitarias y su importancia para la igualdad de género en la Facultad de Antropología a fin de invitar a la resignificación de patrones tradicionales en el ejercicio de la paternidad.

Objetivos específicos:

- Posicionar el tema a fin de generar conciencia del mismo.
- Describir para un mejor entendimiento las diferencias entre paternidad tradicional y paternidades responsables e igualitarias,
- Describir y desglosar que las paternidades responsables e igualitarias constan de cuatro aspectos: Derechos sexuales y reproductivos, participación en el embarazo y postparto, trabajo doméstico no remunerado y trabajo de cuidados no remunerado.
- Lograr un entendimiento de la importancia de esos aspectos en conjunto para la igualdad de género.
- Lograr una resignificación del ejercicio de la paternidad tradicional en el personal de la Facultad.

Eje de comunicación para las pláticas

Frecuencia:

En el entendido de que es una campaña integral, las pláticas también abonan en conjunto con el material impreso y los artículos de la revista. Por ello la periodicidad de las mismas no tiene que ser tan espaciada para posicionar el tema y generar cambios y resignificaciones reales.

Sin embargo, debido a cuestiones platicadas por la responsable del Comité de Género, el que la Facultad sea pequeña con poca matrícula y poco profesorado y personal administrativo, no se pueden estar generando pláticas tan seguido debido a que se cruzan eventos y la disponibilidad de la comunidad se ve afectada. Por lo tanto, se propone que la frecuencia de la realización de las pláticas sea la misma que la participación en la revista, cada dos meses, pero cubriendo los meses en las que no haya artículo de revista, de esta manera todo el semestre estará cubierto por una u otra acción de la campaña.

Se sugiere la siguiente calendarización de las temáticas a referir de las pláticas por un semestre:

	MES	TEMA
Semestre A	Febrero	Tema 1
	Abril	Tema 2
	Junio	Tema 3

Se señala primeramente por un semestre debido a que servirá de base para generar un mecanismo de evaluación sobre el interés del tema y sobre su funcionalidad.

Lugar:

El lugar donde las pláticas tendrán lugar deberá contar con las siguientes especificaciones:

- Aula, Auditorio, Sala de reuniones, etc.
- Espacio con suficientes sillas para los participantes.
- Proyector y computadora.
- En caso de ser necesario de bocina y micrófono.

Perfil del Instructor/a

- Especialista con medios probatorios como constancias, reconocimientos, etc. en temas de género, masculinidades, paternidades.

Diseño de contenido:

Plática 1	
Tema:	Paternidad tradicional vs paternidades responsables e igualitarias
Duración	1 hora
Objetivo:	Reflexionar sobre la paternidad tradicional y diferenciarla de las paternidades responsables e igualitarias
Plática 2	
Tema:	Paternidades responsables e igualitarias
Duración	1 hora
Objetivo:	Reflexionar sobre los componentes que unidos conforman las paternidades responsables e igualitarias y su importancia para la igualdad de género
Plática 3	
Tema:	Paternidades responsables e igualitarias: resultados del diagnóstico
Duración	1 hora
Objetivo:	Difundir los principales hallazgos del presente proyecto a fin de generar reflexión sobre datos locales de las paternidades

Presupuesto:

El presupuesto deberá incluir el pago del/ la instructora por la oferta de sus servicios, estos dependerán de la persona invitada a la realización de los eventos.

7.2.2. Licencia de paternidad

a) Material impreso de difusión

1.- **Tema:** ¿Qué es la Licencia de paternidad?

Objetivo General: Generar reflexión sobre lo que es la licencia de paternidad, desde dónde y cómo surge, etc.

Objetivos específicos:

- Generar información sobre la licencia de paternidad.
- Visibilizar la licencia como medida de conciliación laboral.
- Hablar sobre la importancia de la licencia de paternidad para la igualdad de género.

Diseño de contenidos:



2.- Tema: Proceso para tomar la licencia de paternidad de los académicos dentro de la UAEMéx.

Objetivo General: Visibilizar el proceso para tomar la licencia de paternidad dentro de la UAEMéx, para los hombres académicos.

Objetivos específicos:

- Visibilizar el derecho a la licencia de paternidad.
- Dar a conocer los pasos para tomar la licencia de paternidad de la UAEMéx.

Diseño de contenidos:

MGSYPP/M.O.

LICENCIA DE PATERNIDAD

¿Sabías que las prestaciones a que tiene derecho el personal académico sindicalizado en caso de tener un hijo se encuentran estipulados en el Contrato Colectivo de Trabajo UAEMFAAPUAEM?

Requisitos:

- Solicitud por escrito donde especifique los días que solicita.
- Certificado de nacimiento.
- Acta de matrimonio, en caso de no contar con ésta deberá presentar Acta de Nacimiento.
- último talón de pago (copia).

<https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio>



MGSYPP/M.O.
<https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio>

LICENCIA DE PATERNIDAD

- Recuerda tramitar tu Licencia de paternidad, es tu derecho.
- Disfruta cada día con tu hijo (a).
- Responsabilízate de las actividades de casa y con tu hijo (a).
- Organiza tus tiempos familiares y laborales.

¡POR UNAS PATERNIDADES RESPONSABLES E IGUALITARIAS!



Eje de comunicación para el material impreso de difusión.

Idea creativa:

El material impreso constará de tabloides impresos a color en alta calidad tipo carteles con diseños llamativos, que tengan colores neutros, sin reproducción de estereotipos de ninguna índole ya sea en el color o en las imágenes. Los carteles, dependiendo el tema, contarán con un *link* que los redirigirá a alguna de las otras herramientas utilizadas por la campaña, por ejemplo, la página de internet. De esta manera podrán complementar la breve información de los carteles y ampliar su conocimiento al respecto de los temas.

Lugar:

El material impreso en forma de carteles se colocará en toda la Facultad en los espacios permitidos para colocar información, con el sello y permiso correspondiente del encargado en el tema.

Frecuencia:

Lo ideal es que la campaña sea una campaña permanente que incida en la cotidianidad de los hombres académicos y las formas en cómo ejercen su derecho a la licencia de paternidad. Sin embargo, debido a que la Facultad es un espacio académico que semestre con semestre tiene cambios administrativos y de diseño de asignaturas, etc. se opta por que la frecuencia con la que se exponga el material impreso sea mensualmente por semestre. Aunado a que ya también estarán los materiales impresos del tema de las paternidades responsables e igualitarias lo que genera que se unan de nuevo las estrategias de esta campaña. Para ello se propone el siguiente esquema:

	MES	VARIACIÓN DE TEMA
Semestre A	Enero	Tema 1
	Febrero	Tema 2
	Marzo	Tema 1
	Abril	Tema 2
	Mayo	Tema 1
	Junio	Tema 2

Presupuesto:

De acuerdo con el esquema pasado el presupuesto para la implementación de los materiales impresos consta de la siguiente manera:

Medio impreso	Costo	Cantidad	Total
Tabloides/ carteles	\$10.00 por tabloide	6 por semestre	\$60.00 por semestre

b) Artículo en la Revista Universitaria de la UAEMéx.

1.- Tema: Contexto internacional y nacional de la licencia de paternidad

Objetivo General: Generar información del contexto internacional y nacional de la Licencia de paternidad para comprender las raíces de la misma.

Objetivos específicos:

- Generar una mejor comprensión de los contextos de la licencia de paternidad.

2.- Tema: Qué es la licencia de paternidad y su importancia para la igualdad de género.

Objetivo General: Generar información sobre qué es la licencia de paternidad y lo relevante que es para abonar a la igualdad de género.

Objetivos específicos:

- Identificar de dónde viene la licencia de paternidad, sus raíces, su crecimiento y posicionamiento social.
- Reflexionar sobre la importancia de la licencia para la igualdad de género.

3.- Tema: Resultados del diagnóstico institucional del presente proyecto

Objetivo General: Difundir los principales hallazgos del presente proyecto.

Objetivos específicos:

- Generar reflexión sobre datos nacionales y locales en materia de la Licencia de paternidad en las instituciones de educación superior.
- Visibilizar el interés de las instituciones de educación superior en atender la Licencia de paternidad.
- Reflexionar sobre la falta de estrategias complementarias a la licencia por parte de las instituciones de educación superior.

Diseño de contenido:

Con base en los objetivos específicos se atenderán los criterios de la editorial.

Eje de comunicación para el artículo en Revista Universitaria.

Frecuencia:

Para que el artículo vaya de la mano con el material impreso, se sugiere una periodicidad de cada dos meses enviar un artículo a la Revista, cubriendo el mes que con anterioridad en la estrategia de paternidades responsables e igualitarias quedaba sin publicar. Sin embargo, este punto siempre quedará a disponibilidad de publicación que depende del orden de llegada de la información y de la pertinencia con la temática mensual.

A pesar de ello se sugiere la siguiente calendarización de las temáticas a referir en los artículos por un semestre:

	MES	TEMA
Semestre A	Febrero	Contexto internacional y nacional de la licencia de paternidad
	Abril	Qué es la licencia de paternidad y su importancia para la igualdad de género.
	Junio	Resultados del diagnóstico institucional del presente proyecto

Se señala primeramente por un semestre debido a que servirá de base para generar un mecanismo de evaluación sobre el interés del tema y sobre su funcionalidad.

Lugar:

Aunque la revista es repartida en todos los espacios académicos, la estrategia de la presente campaña consiste en que se les entregue de primera mano a los profesores participantes del presente diagnóstico el/ los artículos que se generen en la Revista como forma de invitación personalizada a leerlos y mantenerse informados.

Presupuesto:

La revista es gratuita para toda la comunidad universitaria y público en general.

c) Capacitación al personal del área de administración y control escolar de la Facultad de Antropología sobre el proceso de la Licencia de paternidad por medio del sindicato

Objetivo General: Informar sobre el proceso administrativo de la licencia de paternidad por medio del sindicato al área de administración y control escolar de la Facultad de Antropología.

Objetivos específicos:

- Generar que el área de administración y control escolar, aunque no lleven a cabo el proceso de la licencia de paternidad, puedan ser una guía para los padres que quieran tomar este derecho.

Responsable

Esta capacitación debe ser solicitada por parte de la Facultad de Antropología al sindicato correspondiente, en este caso por tratarse de académicos el sindicato es la FAAPUAEM.

Frecuencia:

Debido a que cada semestre sufren diversos cambios en la administración, se sugiere llevar a cabo la plática informativa con una periodicidad por semestre, al inicio del mismo. Esto significará que el personal estará informado y capacitado para

guiar a cualquier hombre que manifieste quisiera toma su derecho a la licencia de paternidad.

Lugar:

La capacitación debe ser en un lugar con las siguientes especificaciones:

- Aula, Auditorio, Sala de reuniones, etc.
- Espacio con suficientes sillas para los participantes.
- Proyector y computadora.

Presupuesto:

Por ser el sindicato no existe cobro por la asistencia a la capacitación.

7.2.3. Página de internet sobre las paternidades responsables e igualitarias.

Objetivo General: generar un espacio académico, de sensibilización y de información sobre las paternidades responsables e igualitarias.

Objetivos específicos:

- Ser un espacio de información constante sobre todo lo que representan las paternidades responsables e igualitarias.
- Ser un espacio de sensibilización sobre la importancia de hablar o saber del tema.
- Ser un espacio en el que los hombres padres puedan estar en constante deconstrucción de género de la paternidad tradicional.

Eje de comunicación para la página de internet.

Idea creativa:

La página de internet contará con colores neutros, sin reproducción de estereotipos de ninguna índole ya sea en el color o en las imágenes.

Estará dividido en varias secciones interactivas:

- Inicio: el cual lleva a la página principal.
- Posters informativos: en el cual se encontrarán los materiales de difusión de la herramienta anteriormente desglosada. Estos carteles se podrán descargar para su uso personal, escolar, etc.
- Artículos relacionados: en este apartado se encuentran los artículos científicos relacionados con el tema de la paternidad, paternidades responsables e igualitarias, género y paternidades, entre otros temas de interés relacionado al tema principal.
- Licencia de paternidad: en este apartado se desglosan varios artículos y contenidos sobre la licencia de paternidad.
- Paternidades: apartado en el cual se desarrolla lo que se entiende por paternidades.
- Responsables: este apartado desglosa los puntos que representan las paternidades responsables e igualitarias.
- Igualitarias: este apartado habla sobre la importancia de las paternidades responsables e igualitarias en la igualdad de género.

Diseño de contenidos:



Este página web se diseñó con la plataforma **WIX.com**. Crea tu página web hoy. [Comienza ya](#)

POR UNAS PATERNIDADES RESPONSABLES E IGUALITARIAS
MGSYPPI/ M.O.

Inicio **Pósters informativos** Artículos relacionados Licencia de Paternidad

Pósters informativos

"Hay veces que yo le ayudo a mi esposo"

"En la casa pues yo ayudo con los trastes"

"Si me ayuda en algunas cosas a mi mujer"

"Si me ayuda a hacer un poco más de cosas por casa y a le ayudo a mi esposo en algunas cosas más"

¡MEJOR NO AYUDES!

Responsabilizarte de los labores domésticos que TE CORRESPONDEN.

LAS LABORES DOMÉSTICAS NO REMUNERADAS SON RESPONSABILIDAD DE TODAS LAS PERSONAS QUE VIVEN EN UN HOGAR. NO SOLO DE LA MUJER.

Por unas Paternidades Responsables e Igualitarias

MGSYPPI/ M.O.

TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO

ALGUNAS ACTIVIDADES ERGEN UNA REALIZACIÓN SIMILAR, COMO LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL CUIDADO DE LA ALIMENTACIÓN, CUIDAR DE LOS NIÑOS, REALIZAR EN EL HOGAR, EN QUE SE DEBERÍA COMO EN EL CASO DE CUALQUIER EMPLEADO, PAGO POR EL SERVICIO PRESTADO. OTRO DE LOS MOTIVOS POR LOS QUE LAS PERSONAS DEBEN SER PAGADAS, COMO EL ABUSO, O "EL CUIDADO O CUIDADO" (PEREGRINO Y PASSECO, 2014, P. 19)

¡POR UNAS PATERNIDADES RESPONSABLES E IGUALITARIAS!

MGSYPPI/ M.O.

PROMEDIO DE HORAS SEMANALES DEL TRABAJO TOTAL DE LA POBLACION DE 12 Y MAS AÑOS

60.5 70.7

HOMBRES MUJERES

CONTRIBUCION AL PRODUCTO INTERNO BRUTO (PIB) EN EL SECTOR DOMESTICO

¡POR UNAS PATERNIDADES RESPONSABLES E IGUALITARIAS!

MGSYPPI/ M.O.

TRABAJO DOMESTICO NO

CON LA CUENTA SATÉLITE DEL TRABAJO NO REMUNERADO DE LOS HOGARES SE PUEDE DETERMINAR EL VALOR DEL TRABAJO NO REMUNERADO

"Esta va por tí, mi amada esposa, 2 millones de"

¡Vamos a chatear!
Te responderemos tan pronto como podamos

01:48 p. m. 15/06/2020

Este página web se diseñó con la plataforma **WIX.com**. Crea tu página web hoy. [Comienza ya](#)

POR UNAS PATERNIDADES RESPONSABLES E IGUALITARIAS
MGSYPPI/ M.O.

Inicio **Artículos relacionados** Pósters informativos Licencia de Paternidad

Artículos relacionados

POLIS

Plan Investigativo y Análisis Sociológico

ISSN: 1847-2333

www.polisinvestigacion.com

Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales

Montevideo, Uruguay

La nueva paternidad: e...

REVISTA DE INVESTIGACIONES EN GENDER SOCIAL Y POLÍTICA

Revista Latinoamericana de Género

ISSN: 1847-2333

www.revistagender.com

Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales

Montevideo, Uruguay

Familia, socialización y ...

Revista de Investigación en Psicología

ISSN: 1847-2333

www.revistapsicologia.com

Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales

Montevideo, Uruguay

PATERNIDAD Y RUPTUR...

Revista Latinoamericana de Derecho

ISSN: 1847-2333

www.revistaderecho.com

Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales

Montevideo, Uruguay

ANÁLISIS JURÍDICO DE ...

Revista de Investigación en Psicología

ISSN: 1847-2333

www.revistapsicologia.com

Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales

Montevideo, Uruguay

La nueva paternidad: e...

Revista de Investigación en Psicología

ISSN: 1847-2333

www.revistapsicologia.com

Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales

Montevideo, Uruguay

Familia, socialización y ...

Revista de Investigación en Psicología

ISSN: 1847-2333

www.revistapsicologia.com

Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales

Montevideo, Uruguay

PATERNIDAD Y RUPTUR...

Revista de Investigación en Psicología

ISSN: 1847-2333

www.revistapsicologia.com

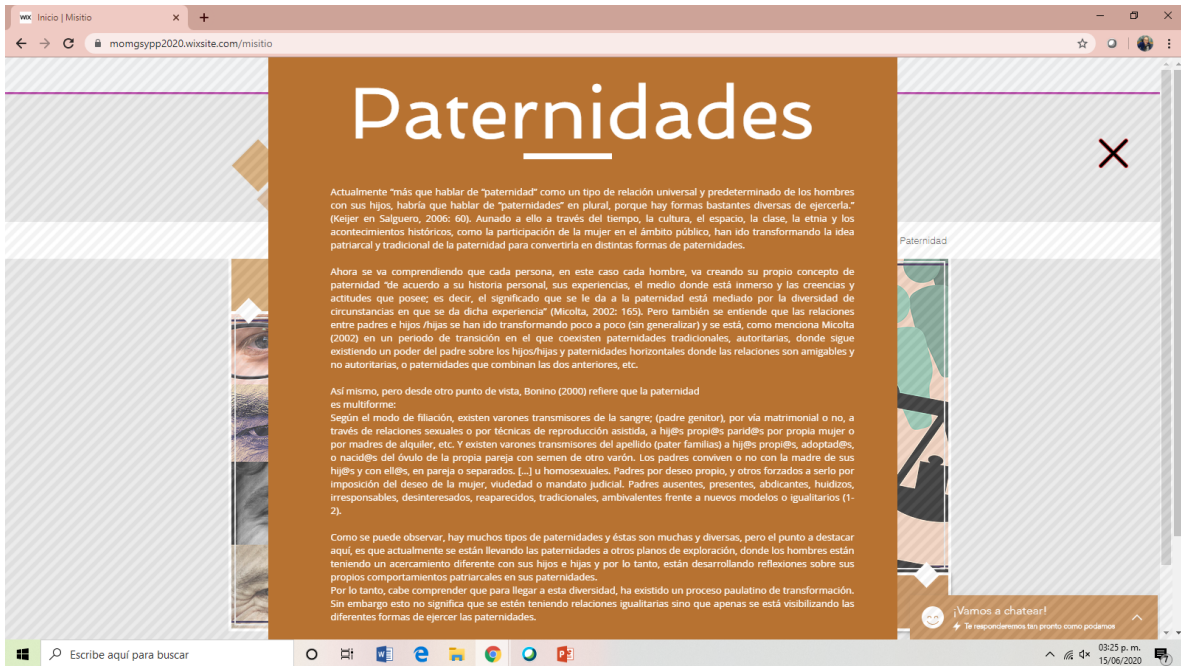
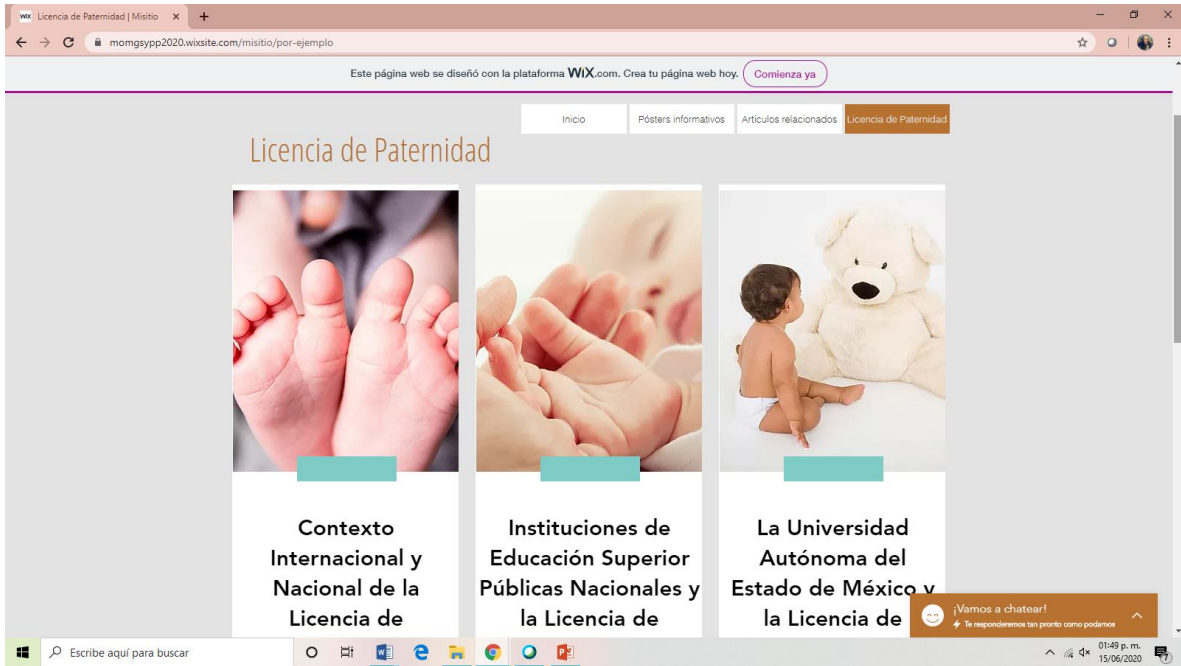
Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales

Montevideo, Uruguay

ANÁLISIS JURÍDICO DE ...

¡Vamos a chatear!
Te responderemos tan pronto como podamos

01:48 p. m. 15/06/2020



Paternidades Responsables

La paternidad no sólo es la biológica al procrear un hijo /hija sino que "constituye una práctica que se va aprendiendo y desarrollando. No incluye únicamente el factor económico y la responsabilidad que proveer conlleva, sino que entraña factores de naturaleza emocional y afectiva de la mayor relevancia" (Jiménez, s/n: 3). Además, se complementa esta idea con el sentido múltiple que tienen las paternidades y la meta que se quiere alcanzar: las paternidades responsables e igualitarias.

Para ello es relevante tomar en cuenta no sólo el nacimiento de los hijos/as, para comprender las paternidades, sino en específico incorporar otros tres aspectos de suma importancia, que, juntos se entrelazan para proponer otro tipo de caminos que lleven a los hombres a la igualdad de género dentro del ejercicio de sus paternidades.

Al respecto Salguero (2006) propone ver las paternidades como un proceso más allá del nacimiento del hijo/hija, que se va construyendo a partir de ciertas condiciones sociales y económicas pero también de ciertas circunstancias como el deseo, decisión y planeación de los hijos/as, la preparación y la experiencia del embarazo, lo que se considera el "inicio" de la paternidad y cómo se comienzan a generar las relaciones padre-hijo/a, la "inicio" en la crianza y la vivencia en sí de las paternidades.

También Rojas (2008) define varias dimensiones sobre los ideales de las paternidades responsables e igualitarias, dentro de los cuales incluye el papel del hombre en la decisión de tener o no hijos/hijas y aquí habla sobre la anticoncepción y sobre los derechos sexuales y reproductivos del hombre; también menciona la etapa del embarazo y la participación masculina dentro de este proceso; el ejercicio cotidiano de la paternidad y su participación en el cuidado y crianza de los hijos/hijas; la importancia de la paternidad; y por último ella agrega la participación masculina en el trabajo doméstico.

Por lo tanto para Salguero y Rojas, todos estos aspectos sumados dan como resultado la medición de las paternidades responsables e igualitarias. En este aspecto se concuerda con estas dos autoras en cuanto a pensar las paternidades responsables e igualitarias como un conjunto de factores que determinan el nivel de compromiso y la transformación de roles y estereotipos tradicionales de género en la forma en que se ejercen las paternidades. Por lo que el resultado deben ser hombres que desarrollan la capacidad de adaptarse a los cambios que se han dado a través del tiempo para generar relaciones sociales de igualdad, incluso dentro de sus

Paternidades responsables e igualitarias

En síntesis la paternidad tradicional tiene un sustento social y cultural con normativa patriarcal, hegemónica, machista, heteronormativa y androcéntrica. En este sentido, se entiende que existen roles y estereotipos de género tradicionales que van guiando cómo debe ser la participación de los hombres en el ejercicio de la paternidad y por lo tanto siguen existiendo padres que ven su participación en la paternidad en forma de proveeduría y se alejan de varias cuestiones que son importantes para transformar esta paternidad como se han demostrado en este texto.

En este sentido este sustento y este tipo de paternidad van sufriendo transformaciones a través del tiempo, gracias a que la sociedad también sufre cambios en su realidad y por ello ahora varios, pero al mismo tiempo, pocos hombres se están cuestionando la forma en la que ejercen su paternidad. Al respecto, este cuestionamiento debe incluir cuatro aspectos fundamentales para transformar sus paternidades en responsables e igualitarias: los derechos sexuales y reproductivos, el proceso del embarazo y posparto, el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo de cuidados no remunerado.

Estas características revelan la importancia del hombre en las paternidades desde el cuidado propio de su sexualidad para entonces estar consciente de la decisión de tener o no un hijo/a; estar presente en todo el proceso del embarazo para entonces ir transformando las paternidades de ausentes a presentes desde un inicio, y por ende las relaciones con los hijos/as vayan siendo más inclusivas y afectivas desde un principio; si existe la participación del hombre en el trabajo doméstico no remunerado, en cuanto a la contribución de tiempo y en las actividades diversas dentro del hogar, entonces la dinámica familiar se vuelve más igualitaria tanto en el tiempo como en la participación en otras actividades familiares; actividades que incluyen por supuesto el trabajo de cuidados no remunerado, en donde el cuidado y la crianza deben de tener otros significados para los padres de cada familia donde las relaciones afectivas y de participación constante en la realización de las actividades relativas a los hijos/hijas sea una prioridad más que la aportación económica o de autoridad, y por ende la presencia masculina sea más de afecto emocional para la transformación de sus roles de género tradicionales en responsables e igualitarias.

Como se ha visto en las otras ventanas ahora se habla de paternidades responsables e igualitarias en el sentido en que "padre ya no es el que tiene biológicamente hijos [...] tampoco es el que otorga un apellido, sino el que se involucra, participa y se responsabiliza en el cuidado, educación y atención de las necesidades de sus hijos; un padre es el que se ocupa de ellos no sólo cuando son pequeños si no a lo largo de su vida; es un proceso que no termina y requiere aprendizaje y preparación constantes" (Salguero, 2006: 85).

Lugar:

Se utilizó la página de wix.com, debido a que es una página de internet donde se puede crear páginas web, sin conocimientos de programación. Es una herramienta muy sencilla de utilizar por lo que se puede diseñar a nuestra conveniencia nuestra página de internet.

El link del sitio queda de la siguiente manera:

<https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio>

Presupuesto:

Al utilizar la página de internet de wix.com, mantener el sitio no tiene costo alguno.

Esta campaña integral se conforma de varios medios, así como de varias estrategias, por lo tanto, se espera generar un alto impacto dentro de la Facultad de Antropología, así como crear una correcta difusión de los temas y por ende la sensibilización sobre las paternidades responsables e igualitarias en los hombres que son padres y con ello alcanzar la resignificación de las paternidades tradicionales y la eliminación de la desigualdad de género.

En el siguiente apartado, se desglosa la información respecto de la aplicación de la estrategia de intervención a manera de prueba piloto, aclarando las barreras presentadas debido a la contingencia de salud que fue el contexto que dio pauta al presente documento.

VIII. Aplicación de la propuesta de intervención y exposición de resultados. Prueba piloto.

Este apartado muestra la información al respecto de la aplicación de la estrategia a manera de prueba piloto, aclarando en un principio las barreras que se presentaron debido a la contingencia de salud. Este apartado se divide en tres subapartados en donde primeramente se observa la implementación en forma de prueba piloto de la campaña integral de comunicación y sus resultados, posteriormente se presentan

los mecanismos de evaluación utilizados y, por último, la incidencia general del tema.

8.1. Implementación de la prueba piloto de la “Campaña de comunicación integral con perspectiva de género sobre las paternidades responsables e igualitarias y la licencia de paternidad en la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México” y resultados de la intervención.

Para llevar a cabo la prueba piloto se debieron utilizar los medios electrónicos al alcance principalmente debido a la contingencia sanitaria por COVID-19 entre otros factores que a continuación se presentan:

Siendo la UAEMéx la universidad donde se implementó la campaña de comunicación integral y siendo la universidad más importante del Estado, habían surgido en el mes de noviembre y diciembre, finales del semestre número tercero de las y los alumnos de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas, algunas marchas, levantamientos de voz, reuniones feministas universitarias, sobre los acontecimientos en torno al #metooaemex y casos de acoso y hostigamiento sexual dentro de la universidad. Por ello, se convocó a realizar un pliego petitorio que se entregó al Rector de esta universidad con fines de su aplicación y pronta resolución.

Posteriormente, al inicio del mes de febrero, comienzos del último semestre de la maestría, las compañeras feministas que había entregado el pliego petitorio habrían de reunirse nuevamente con las autoridades para darle seguimiento al mismo. Al obtener respuestas negativas, los movimientos feministas se acrecentaron por lo que se generó la toma de la primera facultad, la de Ciencias de la Conducta, al poco tiempo se tomó la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, sede de la maestría antes mencionada, lo que derivó en la cancelación de clases, tutorías y de papeleo administrativo. Así entonces, esta fue una primera barrera para la implementación completa de la campaña debido a que no se contaban con los procesos administrativos necesarios, como oficios, firmas de tutoras, etc. para proceder a la implementación de dicha campaña.

Aunado a esto, la Facultad de Antropología, también se sumó al paro de labores por lo que se incrementó aún más la dificultad para poder ingresar, tener la reunión con el comité de género, colocar carteles, implementar todas las herramientas de

comunicación, etc. y sobre todo porque la población objetivo, es decir los padres académicos, no se encontraban dentro de la facultad. Así mismo, el apoyo de las autoridades se encontraba en pausa debido a que su prioridad era atender las peticiones de las compañeras feministas, que se enfocaban en los casos de acoso y hostigamiento. Por lo tanto, el tema de paternidades responsables e igualitarias quedó en segundo o tercer plano. Esto es muy relevante porque también visibiliza las prioridades de una sociedad, y de una facultad, para tratar los temas. Sin entrar en debates, dado que la violencia claramente requiere una atención inmediata, se deben encontrar las fases adecuadas para que otros temas que lleven a la igualdad y también a la eliminación de la violencia, encuentren cabida.

Posteriormente, al terminar el paro de la Facultad de Antropología, y debido a que las autoridades habían accedido a atender ciertas demandas de las paristas como hacer un cambio en el Comité de género. Esto implicó que la presentación del presente proyecto de intervención y su aplicación debía esperar al reacomodo del Comité, dado que la propuesta inicial era que ellos llevaran a cabo dicha campaña, con apoyo de la estudiante a cargo. Esto precisamente porque se tendría el apoyo y la voluntad política de las autoridades y por lo tanto sería un factor que sumara y no que restara. Sin embargo, se esperaba entonces la indicación del comité para generar una junta de presentación y así poder continuar con la implementación.

Aunado a todo esto, surgió el tema de la contingencia sanitaria del COVID 19, en donde a partir del 20 de marzo las autoridades sanitarias y educativas suspendieron clases hasta el 30 de mayo de 2020, inclusive la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), del cual la UAEMéx es parte, mencionó un acuerdo por unanimidad sobre no regresar a las aulas, sino mantener modelos de evaluación virtual. Esto supuso un gran problema para la aplicación del presente proyecto debido a que las herramientas propuestas son de manera física en el espacio educativo.

Por estas situaciones institucionales y sanitarias, se dificultó la correcta y completa implementación de la campaña por lo tanto se decidió aplicar una prueba piloto a través de los medios electrónicos disponibles. Esta prueba piloto consta del envío por correo electrónico de las siguientes herramientas a los 17 hombres (véase *anexo 7*) que son padres de familia para cubrir la matrícula de docentes de la Facultad de Antropología. Se enviaron a través de la plataforma *Gmail* correos personalizados uno por uno, dando como tiempo de respuesta 15 días.

1. Material de difusión en formato de imágenes.

Se subió en adjunto al correo electrónico las imágenes correspondientes del material de difusión presentado en el apartado anterior, abordando los siguientes temas:

- Resignificación de roles y estereotipos de género en el trabajo doméstico no remunerado.
- Resignificación de roles y estereotipos de género en el trabajo de cuidados no remunerado.
- Paternidades responsables e igualitarias.
- ¿Qué es la Licencia de paternidad?
- Proceso para tomar la Licencia de paternidad de los académicos sindicalizados dentro de la UAEMéx.

2. Artículos de divulgación en la Revista Universitaria de la UAEMéx.

Se compartió en adjunto en formato *pdf* los dos artículos aprobados y difundidos por la Revista Universitaria de la UAEMéx:

- El primero de ellos se tituló “¿Paternidades responsables e igualitarias?”, brevemente trató de revelar lo que significan este tipo de paternidades y por qué entonces son importantes para sumar a la igualdad de género. Fue difundido en el volumen 3, número 22 de la revista UNIVERSITARIA en el mes de abril de 2020.



¿Paternidades responsables e igualitarias?

Por Mariana G. Osornio Fuentes

Últimamente se ha escuchado mucho la palabra *igualdad* para referirse a la eliminación de las desigualdades de género en los diversos ámbitos de la vida: sociales, económicos, políticos, entre otros; sin embargo, poco se sabe sobre lo que significa la igualdad dentro del ejercicio de la paternidad.

La paternidad se ha entendido hasta ahora como una identidad masculina que cumple con roles y estereotipos tradicionales de género donde se pueden observar tres vertientes, de acuerdo con Josefina Franzoni (2014): 1. La función físico-biológica de engendrar un hijo, 2. La responsabilidad económica y 3. El atributo de autoridad moral para formar a los hijos en las normas establecidas.

Para transformar esto es importante pluralizar el concepto, en el sentido de que existen múltiples y diversas formas de ejercerla. Las paternidades responsables e igualitarias ayudan a disminuir la brecha de género. Varias autoras (como Salguero, 2006 y Rojas, 2008) concuerdan en que esta práctica constituye un conjunto de factores que determinan el nivel de compromiso en que se ejercen la crianza y las actividades cotidianas sin caer en los estereotipos. Estos factores son los siguientes:

1. DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS DE LOS HOMBRES

Entendidos en el sentido de reformular, evidenciar y cuestionar los roles tradicionales de género para actuar de diferente manera en cuanto a su cuerpo y su propia sexualidad; lo que genera, entonces, seres conscientes que se procuran, cuidan y resignifican la relación con sus hijas e hijos.



Ilustración: Genardo Mercado

2. PARTICIPACIÓN EN EL EMBARAZO Y POSPARTO

Históricamente, la feminidad se ha basado en la idea de la maternidad (gestación, lactancia y crianza), mientras que los hombres son relegados: sin embargo, es necesario que exista el involucramiento de los hombres para que el embarazo también sea un evento importante en sus vidas desde antes del nacimiento y no como algo externo.

3. PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO

Actualmente, los hombres están realizando labores de casa de manera "participativa-ayudante" (Bonino, 2000), "pero no necesariamente comparten las responsabilidades domésticas, aunque sus esposas también desempeñen actividades remuneradas" (Torres, 2015: 56). En contraste, la paternidad responsable e igualitaria implica que los hombres se hagan cargo de los deberes del hogar, no como ayudantes sino como personas activas y conscientes de que el trabajo en casa les concierne a ellos también.

4. PARTICIPACIÓN EN EL CUIDADO NO REMUNERADO

Por tradición, el cuidado y la crianza de los hijos e hijas se han impuesto a las mujeres, porque se perciben como tareas inseparables del amor maternal. Así entonces, los hombres, al atender el rol tradicional de proveedores, destinan menos tiempo a todo lo que representa el cuidado y la convivencia. En contraposición, paternidades responsables e igualitarias inciden en mayor tiempo con hijas e hijos para ayudarlos a formar vínculos emocionales para su bienestar físico, psicológico, afectivo, emocional e intelectual.

Como se puede observar, ser padre no es aquel que engendra, tampoco el que sólo provee a la familia, sino el que "se involucra, participa y se responsabiliza en el cuidado, educación y atención de las necesidades de sus hijos" (Salguero, 2006: 85). Ser padre es un proceso que requiere de la resignificación y deconstrucción constante de lo aprendido históricamente en cuanto a lo que se supone deben ser y hacer como hombres y padres, abonando a la igualdad de género. ♀

GENERAR PATERNIDADES MÁS CERCANAS Y AFECTIVAS IMPLICA UNA PROFUNDA TRANSFORMACIÓN DE LOS ROLES DE GÉNERO

Referencias

- Bonino, Luis (2000). "Las nuevas paternidades", en *Familias: Diversidad de modelos y roles*. Madrid: UNAF.
- Franzoni, Josefina (2014). "Factores que inciden en la participación de los hombres en la crianza de los hijos", en *¿Y si hablas de... síe tu ser hombre? Violencia, paternidad, homocidio y envejecimiento en la experiencia de algunos varones*. México: Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales.
- Rojas, Olga (2008). *Paternidad y vida familiar en la Ciudad de México: un estudio del desempeño masculino en los procesos reproductivos y en la vida doméstica*. El Colegio de México.
- Salguero, María (2006). "Significado y vivencia de la paternidad en algunos varones de los sectores socioeconómicos medios en la ciudad de México", en *Ser padres, esposos e hijos: prácticas y valoraciones de varones mexicanos*. El Colegio de México.
- Torres Velázquez, Laura Evelia (2015). "Estudio de los varones desde la perspectiva de género", en *Alternativas en Psicología*, año XVIII, número especial. México: UNAM.



Mariana Osornio Fuentes es maestranda en Género, Sociedad y Políticas Públicas por la UAEM; especialista en Género, Violencia y Políticas Públicas y licenciada en Comunicación por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAEM. Además, participa como docente e instructora en cursos y diplomados sobre la perspectiva de género y principios básicos de género para la Dirección de Desarrollo del Personal Académico de la institución y distintas instancias de gobierno.



- El segundo de ellos se tituló “Contexto internacional y nacional de la Licencia de paternidad”, relata a manera geográfica, histórica y legal el camino de la licencia de paternidad para analizar muy brevemente el caso mexicano, poniendo el tema sobre la mesa para identificar que aunque exista la licencia y haya sido un gran paso, aún queda mucho camino por recorrer. Fue difundido en el volumen 3, número 24 de la revista UNIVERSITARIA en el mes de junio de 2020.



Humanidades

Licencia de paternidad: contexto internacional y nacional

Por Mariana Osornio

La licencia de paternidad se refiere a un periodo breve “que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender al/a la recién nacido/a y a la madre” (oit, 2014: 7). Esta licencia surge de la necesidad de propiciar la igualdad sustantiva entre los progenitores para resignificar la paternidad tradicional, el cuidado y el trabajo doméstico no remunerado.

Este permiso se sustenta en las declaraciones internacionales y nacionales que refieren las acciones en la materia: la Primera Conferencia Internacional de la Mujer, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Declaración de la Conferencia Internacional sobre la Población y Desarrollo en El Cairo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Para), la Declaración de la Cuarta Conferencia de la Mujer de Beijing, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, entre otras.

El origen de este derecho de los padres se basa en la recomendación 165 de la Organización Internacional del Trabajo en 1981. “En el numeral 22 hizo relación al periodo inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, donde el padre o la madre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia pero sin consecuencias laborales, sin pérdida del empleo y gozando de los mismos derechos que se derivan del mismo. A esto se lo denominó ‘licencia parental’, la cual se dejó la decisión de cada país sobre la manera como se debía crear ese derecho” (Giraldo y Buitrago, 2015: 2).



Ilustración: Alejandra Valdés

A continuación se observa brevemente el contexto sobre su incorporación en diversos países.

El primer país donde se estableció la licencia de paternidad fue Suecia en 1974; transformó el permiso de maternidad de seis meses a una licencia de tres meses para cada progenitor “con la posibilidad de transferirlo [...] El objetivo era incorporar a los hombres al cuidado, pero al mismo tiempo, se les ofreció una salida fácil ya que podían transferir su parte a la madre, quién finalmente se tomaba su parte y la parte que le transfería el padre. De los 6 meses de permiso parental en 1974 se pasó a 7 meses en 1975,

a 9 meses en 1978 hasta llegar a los 16 meses en la actualidad” (Bogino, 2015: 7). Con este ejemplo, Noruega y Dinamarca hicieron lo mismo; sin embargo, el permiso era de un mes sin la posibilidad de ser transferido, de un progenitor/a otro.

En 1994, Suecia “hizo intransferible un mes para cada progenitor/a, y en 2004 un segundo, estos meses se conocen como los *dady months* y son los que se toman los padres” (Bogino, 2015: 7). Asimismo, Islandia reforma tanto el permiso de maternidad como el de paternidad, y en el 2000 establece la mayor cuota de permiso intransferible y bien pagado para los padres: 3 meses para las madres y otros 3 para que la pareja se los reparta como desee.

Esta medida se extendió por Europa: Islandia en 1996, y Francia dio permiso al hombre para tomar 11 días a partir de los nueve meses de embarazo y, hasta 4 meses después de recién nacido/a su hijo/a. En España se le permite al hombre tomar este derecho de 10 a 18 días.

Por su parte, en América Latina se fueron institucionalizando los permisos de paternidad; Colombia en el 2002, Cuba en el 2003, Venezuela en el 2007 y Brasil, Ecuador y Chile en el 2009.


En México, el 28 de abril de 1997 se presentó una iniciativa de Ley en la LVI Legislatura en la Cámara de Diputados para reformar el artículo 123 e incluir la licencia por paternidad como derecho laboral, sin embargo esta iniciativa no fue aprobada. Fue hasta el 2012 que se aprobaron reformas a la

ESTA LICENCIA RESIGNIFICA LA PATERNIDAD TRADICIONAL, EL CUIDADO Y EL TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO

Ley Federal del Trabajo que buscaban favorecer la figura de la paternidad responsable, así como visibilizar y apoyar que existiera igualdad entre hombres y mujeres en el cuidado y crianza de hijos e hijas, así como en el trabajo doméstico no remunerado.

Este permiso autoriza a los padres de recién nacidos o cuando haya una adopción a tomar cinco días hábiles para el apoyo y convivencia con su familia. “No obstante, este permiso se plantea como una obligación de las/los patrones y no como un derecho de los trabajadores, además, no se mencionan requisitos, condiciones, lineamientos para solicitar el permiso, así como otros mecanismos internos o externos que lo garanticen” (Inmujeres, 2016: 18). De igual forma, resulta paradójico que la licencia de paternidad en México se otorga sola-

mente si el hombre la solicita, ya que no es obligatoria.

Con este breve encuentro de la inclusión de la licencia de paternidad en el que varios países están suscritos, se puede observar la relevancia de contar con este permiso para abonar a las transformaciones de los roles y estereotipos tradicionales de las paternidades. Si bien no es lo único que se debe abordar para este cambio, sí es un paso importante contar con la legalidad necesaria que permita a los hombres una inserción a lo doméstico y al cuidado y crianza de una manera responsable e incluyente. 

Referencias

- Bogino, Eduardo (2015) “Modelos emergentes de paternidad: licencias, cuidados y paternidad igualitaria”, ponencia presentada en el V Coloquio de Estudios de Varones y Masculinidades. Santiago de Chile.
- Giraldo, Yaniza y Adriana Buitrago (2015). *Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: perspectiva jurídico-social*. <http://investigacion.bogota.unal.edu.co/fileadmin/recursos/direcciones/investigacion_bogota/documentos/enid/2015/memorias2015/ciencias_sociales/analisis_de_la_licencia_de_paternidad_en_col.pdf>
- Inmujeres (Instituto Nacional de las Mujeres) (2016). *Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género*. Gobierno de México.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo la legislación y la práctica en el mundo*.



Mariana Osornio Fuentes es maestranda en Género, Sociedad y Políticas Públicas por la UAEM; especialista en Género, Violencia y Políticas Públicas y licenciada en Comunicación por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAEM. Además, participa como docente e instructora en cursos y diplomados sobre la perspectiva de género y principios básicos de género para la Dirección de Desarrollo del Personal Académico de la institución y distintas instancias de gobierno.

3. Página de internet sobre las paternidades responsables e igualitarias.

Se envió el link de la página de internet, mencionada en el apartado anterior, para pudieran acceder a ella y explorarla de manera libre.

Aunado a estos elementos se envió un cuestionario a manera de evaluación, en el siguiente apartado abordaremos más al respecto.

8. 2. Evaluación del proceso de intervención y de la prueba piloto

Hacer una evaluación de las herramientas propuestas de la campaña integral de comunicación significa observar qué tanto aportaron a los objetivos señalados desde un inicio, para con ello, medir la eficacia de la propuesta misma o de lo contrario generar las modificaciones adecuadas para una mejor implementación. Por ello, al realizar la campaña como se mencionaba en la propuesta inicial se tenían contempladas las siguientes maneras de evaluación de la misma:

8.2.1. Material impreso de difusión.

Para evaluar el impacto que se tuvo del material impreso de difusión se pretendía realizar una muestra para aplicar el cuestionario de 5 preguntas a la comunidad que tuvo contacto con el material, es decir toda la Facultad de Antropología. Para ello se contempla la matrícula general de la facultad 2019-2020: 415 estudiantes, aunado al número de personal académico y administrativo: 43 personas.

La propuesta inicial fue que se realizara el cuestionario a mitad de semestre con la finalidad de modificar la ejecución si era necesario. Para posteriormente al final del mismo semestre se volviera a aplicar dicho cuestionario para medir el impacto que el material impreso de difusión había tenido en la comunidad masculina.

El cuestionario a aplicar consta de preguntas sobre la opinión, lo que recuerdan del material impreso, si se intentó buscar más información al respecto y si tienen alguna mejora o propuesta. Véase *anexo 8*.

Las preguntas del cuestionario son muy breves, pero pretendía responder al impacto del material impreso. Si se ha percatado la comunidad del material, si se recuerda la información, sus opiniones al respecto, y sobre todo qué les pareció que existiera ese tipo de material.

Conforme las respuestas de este cuestionario se podrían observar si se requiere alguna modificación en el material impreso.

8.2.2. Artículo en la Revista Universitaria de la UAEMéx

Para evaluar el alcance que tuvieron los artículos se pretendía acceder a la información del portal mediante transparencia sobre cuántas descargas tuvo la publicación de la revista y sobre el o los artículos en específico. Con ello se podría observar el alcance que tuvo la publicación de dicho artículo no sólo en la facultad, pero en la sociedad misma. A la fecha del mes de abril de 2020 la revista contaba con 307 artículos publicados y con 71234 descargas de los mismos.

8.2.3. Pláticas sobre las paternidades responsables e igualitarias y su importancia para la igualdad de género.

Esta herramienta sirve para la sensibilización de la comunidad y del público objetivo sobre el tema de las paternidades responsables e igualitarias, y sobre todo para la comprensión de la importancia de las mismas en el logro de la transformación y eliminación de la desigualdad de género en el ejercicio de la paternidad.

Para evaluar este apartado se generaron dos estrategias, la primera era con fines cuantitativos para verificar el número de personas que recibieron la información, y la segunda estrategia era para obtener información sobre cómo el tema se había reflexionado por las y los asistentes.

Las listas de la primera estrategia iban a ser como la siguiente imagen:

Universidad Autónoma del Estado de México Facultad de Ciencias Políticas y Sociales Facultad de Antropología Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas				
Nombre de la plática: Paternidades responsables e igualitarias				
Fecha:				
N°	Nombre	Correo	Estudiante/ personal académico/ personal administrativo	Sexo
1				
2				
3				
4				
5				

Para la segunda estrategia se entregarían a las y los asistentes casi al término de la plática una hoja con la siguiente información:

<p>Agradecemos tu asistencia a esta plática y te invitamos a contestar las siguientes preguntas:</p> <p>Sexo: _____</p> <p>Estudiante ()</p> <p>Personal académico ()</p> <p>Personal administrativo ()</p> <p>1.- ¿Qué son las paternidades responsables e igualitarias?</p> <p>2.- ¿Cómo es que las paternidades responsables e igualitarias abonan a la igualdad de género?</p> <p>3.- ¿Qué te hizo reflexionar esta plática?</p>
--

Con dichas estrategias podríamos evaluar la eficacia de las pláticas y su impacto en la sensibilización y visibilización del tema y si era necesario realizar algún cambio

sobre las mismas. La última pregunta nos iba a poder dar luz sobre si la persona podría llegar a transformar algo del ejercicio de su paternidad.

8.2.4. Capacitación al personal del área de administración de la Facultad de Antropología sobre el proceso de la Licencia de paternidad por medio del sindicato.

Esta herramienta sirve para que el área de administración y control escolar de la Facultad de Antropología se informe y sensibilice sobre el proceso para tomar la licencia de paternidad y por ende estén capacitados cuando algún hombre quisiera hacer uso de su derecho.

Para evaluar este apartado se generaron dos estrategias, la primera es con fines cuantitativos para verificar el número de personas que recibieron la información, y la segunda estrategia es para obtener información sobre cómo el tema se interiorizó en los y las trabajadoras de dicha área.

Las listas de la primera estrategia serían como la siguiente imagen:

Universidad Autónoma del Estado de México Facultad de Ciencias Políticas y Sociales Facultad de Antropología Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas				
Nombre de la plática: Capacitación al personal del área de administración sobre la licencia de paternidad Fecha:				
N°	Nombre	Correo	personal académico/ personal administrativo	Sexo
1				
2				
3				
4				
5				

Al finalizar la capacitación, se les invitaría a contestar un breve cuestionario, con el cual se vería reflejado lo aprendido sobre la licencia de paternidad y el proceso para tomarla.

El cuestionario básicamente consta de lo siguiente:

Agradecemos tu asistencia a esta capacitación y te invitamos a contestar las siguientes preguntas:

Sexo: _____

Personal académico ()

Personal administrativo ()

1.- ¿Cuál es el proceso a seguir para tomar la Licencia de paternidad?

2.- ¿Por qué es importante saber el proceso?

3.- ¿Qué me llevo de la capacitación?

8.2.5. Página de internet sobre paternidades responsables e igualitarias

Para evaluar este apartado se pretendía mostrar las gráficas que automáticamente muestra el sistema sobre el acceso que han tenido, las descargas que se realizaron, y cómo las personas interactuaron con la misma. Con ello se vería el alcance en general que ha tenido la página y con ello el interés que ha causado el tema en la comunidad en general observando cómo se ha sensibilizado el tema a través de las otras herramientas.

8.2.6. Evaluación de la prueba piloto

Al no poder llevar a cabo como tal la implementación, ni las formas de evaluación anteriormente planteadas, se llevó a cabo el envío de los correos electrónicos antes descritos. Para evaluar el impacto y funcionalidad de la campaña se envió un cuestionario dividido en tres, uno por cada herramienta enviada:

Universidad Autónoma del Estado de México
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas

El presente cuestionario tiene la finalidad de indagar sobre el impacto de la Campaña de comunicación integral con perspectiva de género sobre las paternidades responsables e igualitarias y la Licencia de paternidad dentro de la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Este es un ejercicio académico de una estudiante de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas, por lo que le invito a contestar de la manera más honesta para poder mejorar la propuesta de intervención que se realizó en el marco de dicha Maestría. Le agradecemos su apoyo.

1. Material de difusión sobre paternidades responsables e igualitarias:

- ¿Qué opina de los carteles?
- ¿Qué mensaje considera están transmitiendo los carteles?
- ¿Qué datos considera relevantes de los carteles?
- ¿Estos carteles le permiten reflexionar sobre algún tema en específico? ¿Cuál?
- Si tiene alguna propuesta, mejora, comentario u observación sobre los carteles, por favor a continuación desglósela (para poder mejorar la campaña de comunicación integral es indispensable su opinión por lo que agradecemos su participación):

2. Artículo de divulgación sobre paternidades responsables e igualitarias:

- ¿Qué mensaje considera está transmitiendo el artículo?
- ¿Qué información considera relevante en este artículo?
- ¿Qué reflexión le surgió del contenido del artículo sobre su manera de ejercer la paternidad?
- Si tiene alguna propuesta, mejora, comentario u observación del artículo, por favor a continuación desglósela (para poder mejorar la campaña de comunicación integral es indispensable su opinión por lo que agradecemos su participación):

3. Página de internet sobre paternidades responsables e igualitarias:

- ¿Qué opina de la página de internet sobre las paternidades responsables e igualitarias?
- ¿La página de internet le permite informarse sobre las paternidades responsables e igualitarias? Si/ no / ¿Por qué?
- ¿Esta página le permite reflexionar sobre el ejercicio de su paternidad? ¿En qué medida?
- Si tiene alguna propuesta, mejora, comentario u observación sobre la página de internet, por favor a continuación desglósela (para poder mejorar la campaña de comunicación integral es indispensable su opinión por lo que agradecemos su participación):

4. ¿Cree que ejerce una paternidad responsable e igualitaria? ¿Por qué?

Le agradezco nuevamente por tomarse el tiempo para revisar el material y para contestar este breve cuestionario. Sus respuestas apoyan a la construcción del proyecto terminal de grado de la maestría, por lo que todas sus aportaciones son valiosas.

Con este cuestionario único dividido por herramientas se pudo realizar el análisis de resultados sobre la funcionalidad de la campaña y sobre si ésta abonaba a la sensibilización y visibilización del tema de las paternidades responsables e igualitarias y la licencia de paternidad. A continuación, se destaca lo sucedido una vez enviados los correos electrónicos.

8.3. Incidencia general del tema en la prueba piloto.

Utilizando los medios electrónicos se enviaron los 17 correos a través de *Gmail* a los profesores que son padres de la Facultad de Antropología. Se les dio un tiempo de 15 días para que los profesores pudieran contestar el cuestionario explicado con anterioridad. Sin embargo, de los 17 profesores padres, solamente uno de ellos envió sus respuestas, a continuación, se presentan dichas repuestas:

1. Material de difusión sobre paternidades responsables e igualitarias:

¿Qué opina de los carteles?

Me parecen claros en cuanto al mensaje. Me invitan a la reflexión sobre el tema.

¿Qué mensaje considera están transmitiendo los carteles?

Primero la conciencia sobre la paternidad y segundo una cualidad de ella (reponsables e igualitarias), mensaje que apoyo completamente

¿Qué datos considera relevantes de los carteles?

La desigualdad de tiempo dedicado a la casa de las madres

¿Estos carteles le permiten reflexionar sobre algún tema en específico? ¿Cuál?

Sí, sobre la igualdad en tiempo y esfuerzo en la crianza

Si tiene alguna propuesta, mejora, comentario u observación sobre los carteles, por favor a continuación desglósela (para poder mejorar la campaña de comunicación integral es indispensable su opinión por lo que agradecemos su participación):

No, me parece completa y hay que esperar su impacto

2. Artículo de divulgación sobre paternidades responsables e igualitarias:

¿Qué mensaje considera está transmitiendo el artículo?

El de hacer ver el lugar del padre en todo proceso de la paternidad.

¿Qué información considera relevante en este artículo?

La invitación a ver la otra parte de la paternidad

¿Qué reflexión le surgió del contenido del artículo sobre su manera de ejercer la paternidad?

Que no siempre se resalta el lugar del padre en el proceso que viven las madres

Si tiene alguna propuesta, mejora, comentario u observación del artículo, por favor a continuación desglósela (para poder mejorar la campaña de comunicación integral es indispensable su opinión por lo que agradecemos su participación):

NO

3. Página de internet sobre paternidades responsables e igualitarias:

¿Qué opina de la página de internet sobre las paternidades responsables e igualitarias?

Creativamente informativa

¿La página de internet le permite informarse sobre las paternidades responsables e igualitarias? Si/ no / ¿Por qué?

Si, de manera puntual muestra lo que implica responsabilidad e igualdad

¿Esta página le permite reflexionar sobre el ejercicio de su paternidad? ¿En qué medida?

Si, en una medida reflexiva y crítica

Si tiene alguna propuesta, mejora, comentario u observación sobre la página de internet, por favor a continuación desglósela (para poder mejorar la campaña de comunicación integral es indispensable su opinión por lo que agradecemos su participación):

NO

4. ¿Cree que ejerce una paternidad responsable e igualitaria? ¿Por qué?

Sí, considero el punto de vista de mi esposa en mis decisiones paternas. La igualdad la ejerzo reconociendo nuestra diferencia.

Si bien un cuestionario no es relativamente representativo para poder hacer una evaluación correcta de la propuesta aquí presentada sobre la campaña, en las respuestas que dio el profesor se puede observar que dicha campaña puede estar correctamente orientada a cumplir sus objetivos principales ya que el profesor menciona que los medios de difusión son “claros” y que “invitan a reflexionar”. Así mismo, sobre los artículos y la página de internet se observa que cumplen con su papel de informar sobre las paternidades responsables e igualitarias y con ello invitar a la reflexión de su propio ejercicio de paternidad y a una posible transformación de la normatividad tradicional de género derivando en una disminución de la desigualdad de género.

IX. Propuesta de continuidad

Los resultados obtenidos anteriormente pueden hacer referencia a que la propuesta de una campaña sobre paternidades responsables e igualitarias y la licencia de paternidad puede incidir en la transformación de la normatividad de género tradicional incidiendo por ende en la disminución de la desigualdad de género en el ejercicio de la paternidad.

Por lo tanto, para subsanar las diferentes barreras que se enfrentaron en la realización del presente documento y para abonar en la realidad social actual, se propone darle continuidad al proyecto para su implementación en un futuro, posterior a la contingencia sanitaria o aprovechar las herramientas digitales para hacer llegar esta campaña a la población objetivo, siendo que la contingencia ha hecho que las personas hagan teletrabajo, por lo que estas herramientas se están utilizando y explotando en la actualidad.

Como se mencionaba en uno de los apartados del presente texto, acercar esta propuesta al Comité de Género de la Facultad de Antropología es imperante para el logro de los objetivos de la campaña, porque se requiere de invertir tiempo para

poder observar resultados relevantes. Dado que el Comité es el encargado de la transversalización de la perspectiva de género en su facultad, es entonces que debe hacerse cargo de la implementación completa de la campaña aquí presente. Pero debido a la contingencia sanitaria también el Comité puede hacer uso de los departamentos de comunicación interna y de la universidad para mejorar, modificar, agregar e implementar de una manera exitosa esta propuesta de campaña integral.

Así mismo, esta campaña podrá apoyarles también a cumplir con sus objetivos y a visibilizar un tema poco hablado en la Universidad, lo que también los puede posicionar como un Comité interesado en la difusión de las paternidades responsables e igualitarias y de esta forma ser un ejemplo para las demás facultades e incluso para la Universidad. En este sentido ser personas ambiciosas para que la campaña pueda entonces tener un sentido más global y pueda abarcar a toda la Universidad y también impactar en la estructura social de género.

Por último, se observan las reflexiones finales a las que se llegan con la realización del presente texto.

X. Reflexiones finales

La realización del presente proyecto de intervención ha permitido observar distintos puntos relevantes sobre las paternidades responsables e igualitarias:

Diferenciar la paternidad tradicional de las paternidades responsables e igualitarias es imperante para el mejor entendimiento de las diferentes formas del ejercicio de la paternidad de los hombres, siendo esta última el camino hacia la eliminación de la desigualdad de género.

Hacer esto conforme a la perspectiva de género hace que se comprendan los roles y estereotipos tradicionales de género y por ende se pueda descubrir si ha habido o no un cambio generacional en las paternidades actuales.

Queda claro, a partir de lo que dice la literatura, que las paternidades responsables e igualitarias son un conjunto de factores en el ejercicio de la paternidad, estas son:

- Los derechos sexuales y reproductivos. Entendidos desde la atención de los hombres para su propio ejercicio de la sexualidad lo que deriva en vivencias sobre sexualidad y reproducción más igualitarias.

- Participación en el embarazo y posparto. Para involucrarse de manera más incluyente y cercana desde el embarazo y todo lo que conlleva el nacimiento de su hijo/a desde otra perspectiva.
- Participación en el trabajo doméstico no remunerado. En el sentido de que los hombres se vuelvan, más que “ayudantes activos”, seres responsables del hogar para que su paternidad sea más una actividad compartida donde resignifiquen los roles de género y entonces los padres puedan irse involucrando de manera más igualitaria en el ejercicio de las labores domésticas para tener como resultado también otro tipo de acercamiento con las labores como padre con sus hijos e hijas.
- Participación en el trabajo de cuidados no remunerado. Donde los hombres ven el proceso de la crianza y cuidado de los hijos e hijas como un acto social donde es su deber participar de forma activa en su procuración de bienestar emocional, físico, psicológico, afectivo e intelectual.

Un aspecto importante a resaltar es que, si bien, los temas de género no son muy bien recibidos en la sociedad y tampoco en la universidad, el tema de las paternidades responsables e igualitarias también sufren un desinterés general ya que se considera que hay temas más prioritarios a atender como la violencia de género. Por ello, se requiere de la sensibilización al tema para comprender su importancia en la transformación de roles y estereotipos que una vez cambiados también abonan a eliminar las desigualdades de género.

Se pudo observar que tocar el tema de las paternidades, y todo lo que implican, es un tema difícil de hablar para los hombres porque muchos no quisieron participar en las herramientas de recolección de información. Así entonces se muestra el poco interés que en la actualidad los hombres tienen de atender el tema como algo prioritario en sus vidas, y también que es un tema que no tienen muy impregnado en ellos por los mismos roles de género tradicionales internos.

Aunque se mostró en los análisis de resultados que si bien no había un cambio generacional muy relevante en relación con la forma en cómo ejercían su paternidad en cuanto al trabajo doméstico no remunerado, sí se pudo notar un cambio importante en cuanto a la relación emocional y afectiva que tienen con sus hijos/hijas, por lo que el trabajo de cuidados no remunerado está adquiriendo poco a poco otro significado, más personal, más cariñoso y amigable.

Por otra parte, en cuanto a la licencia de paternidad se pudo observar el posicionamiento de las instituciones de educación superior, en el que la mayoría de

ellas contaba con la misma y atendía de manera legal y administrativa dicho aspecto, sin embargo, se visibilizó la poca atención que se le presta a las acciones o actividades complementarias para abonar a la sensibilización y transformación del tema de las paternidades responsables e igualitarias. Esto mismo sucedió con la Facultad de Antropología, en donde se pudo ver que la licencia de paternidad es un derecho que no todo su personal masculino toma, y donde tampoco las actividades complementarias son relevantes o son inexistentes, por lo que no existe la reflexión y concientización del tema de las paternidades responsable e igualitarias.

También, se pudo observar que este derecho no es muy conocido por la población de académicos, aunado a ello, ninguno reconoció la existencia de acciones complementarias que inviten a la reflexión de las paternidades responsables e igualitarias. Sin embargo, señalaron que les gustaría que sí hubiera alguna estrategia para hablar y visibilizar las paternidades y la licencia de paternidad.

Además, se reflexiona durante todo el proyecto que a pesar de contar con todas las bases jurídicas de igualdad de género y la licencia de paternidad, esto no garantiza la transformación inmediata de las paternidades tradicionales, sino esta licencia es vista como una herramienta de conciliación familiar y como un derecho más que como una base importante para el cambio de ejercicio de paternidad que elimine desigualdades de género.

Dados los resultados obtenidos en los diagnósticos se pudo realizar una propuesta de intervención. En este caso se propuso la realización de una Campaña integral de comunicación con perspectiva de género sobre las paternidades responsables e igualitarias y la licencia de paternidad en la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México. Para poder llevar a cabo dicha campaña es necesario tomar en cuenta la participación del Comité de Género de la Facultad de Antropología por su papel de agente de cambio cuyos objetivos son la sensibilización y concientización en temas de género. Por lo que dejar a cargo del Comité la campaña puede generar un gran impacto en la comunidad universitaria.

Aunque se presentaron diversas barreras (poca aceptación del tema por los académicos, falta de participación, apatía, paros universitarios, contingencia sanitaria) se logró visibilizar cómo estos temas, el de paternidades responsables e igualitarias y la licencia de paternidad son relevantes y es urgente su incorporación institucional para la concienciación y sensibilización en los hombres para consecuentemente modificar o resignificar el ejercicio de sus paternidades y así abonar a la eliminación de desigualdades de género Para ello se requiere el apoyo

de las autoridades, en este caso de la Facultad, pero también de las autoridades universitarias para posicionar el tema.

Para finalizar, se observa que hablar de las paternidades responsables e igualitarias y hablar de la licencia de paternidad es urgente para la construcción de una sociedad más igualitaria, por lo que la campaña es un excelente medio para lograr la sensibilización y reflexión de ello.

Referencias bibliográficas

- Aguayo, F., *et al.*, (2011), Encuesta IMAGES Chile Resultados de la Encuesta Internacional de Masculinidades y Equidad de Género, Cultura Salud/EME Santiago, Chile.
- Alard, J., (2017), “Campaña de comunicación integral 360°”, en Esic Business & Marketing School, España. [online] Disponible en: <https://www.esic.edu/rethink/2017/10/26/campana-de-comunicacion-integral-360/> [18 de noviembre de 2019].
- Alberdi, I., (1999), La nueva familia española, Taurus, Madrid, España.
- Animal Político, (2017), Permiso de paternidad en México es desigual y castiga a la familia, sobre todo a la mujer en Animal Político, México. [online] Disponible en: <https://www.animalpolitico.com/2017/06/permiso-de-paternidad-desigual/> [13 de noviembre de 2018].
- Barker, G. y Aguayo, F. (coords.), (2012), Informe Masculinidades y políticas de equidad de género: reflexiones a partir de la encuesta IMAGES y una revisión de políticas en Brasil, Chile y México, Promundo, International Center for Research on Women (ICRW), CulturaSalud/EME, Río de Janeiro, Brasil.
- Batthyány, K., (2001), El trabajo de cuidados y las responsabilidades familiares en Uruguay: proyección de demandas, Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur.
- Beauvoir, S., (2015), El segundo sexo, Penguin Random House Grupo Editorial S.A. de C. V., México.
- Benería, L. y Roldán, M., (1992), Las encrucijadas de clase y género: trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México, El Colegio de México, México.
- Bogino, E., (2015), “Modelos emergentes de paternidad: licencias, cuidados y paternidad igualitaria” Ponencia presentada en el V Coloquio de Estudios de Varones y Masculinidades, Santiago de Chile, Chile.
- Bonino, L., (2000), “Las nuevas paternidades”, en UNAF, Familias: Diversidad de modelos y roles, UNAF, Madrid, España.
- Bourdieu, P., (2000), La dominación masculina. Anagrama, Barcelona.
- Butler, J., (2002), Cuerpos que importan: sobre los límites materiales y discursivos del ‘sexo’, Paidós, Buenos Aires.

- Butler, J., (2013), Variaciones sobre sexo y género: Beauvoir, Wittig y Foucault, en Lamas, M., *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*, PUEG, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Carrasco, C., Borderías, C. Y Torns, T., (2011), El trabajo de cuidados: Historia, Teoría Y Políticas, Instituto de la Mujer, Ministerio de Sanidad, Política Social e igualdad, España.
- CONAPO, (2014), Salud sexual y reproductiva, CONAPO, Estado de México, México.
- Conferencia Internacional sobre la Población y Desarrollo, (1994), El Cairo. [online] Disponible en: www.un.org/es/development/devagenda/population.shtml [20 de noviembre de 2018].
- Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, (1975), Ciudad de México, México, [online] Disponible en: <http://base.d-ph.info/es/fiches/premierdph/fiche-premierdph-2359.html> [20 de noviembre de 2018].
- Contrato Colectivo de Trabajo UAEM-FAAPAUAEEM 2019-2020 https://sa.uaemex.mx/rh/images/Doc_generales/CONTRATO_FAAPAUAEEM_2019-2020.pdf
- Contreras, L., (2006), "La historia de la facultad de antropología de la UAEM", Sucesivas Aproximaciones de Nuestra Historia. Crónicas de la Universidad Autónoma del Estado de México, Tomo VI, Universidad Autónoma del Estado de México, Estado de México, México.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (1994), Belem, Brasil. [online] Disponible en: ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D9.pdf [15 de noviembre de 2018].
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, (1979), [online] Disponible en: cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf [20 de noviembre de 2018].
- Cuarta Conferencia de la Mujer, (1995), Beijing, China. [online] Disponible en: www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf [14 de noviembre de 2018].
- Delgado, Y., (2008), "El sujeto: los espacios públicos y privados desde el género", Estudios culturales, vol. 1, núm. 2. Valencia, España.

- Estatuto Universitario de la Universidad Autónoma del Estado de México, Oficina del Abogado General, Publicado en la Gaceta Universitaria Número 146, Agosto de 2007.
- Ezquerria, S., (2014), "El género en el corazón de la crisis: hacia los cuidados como bien común" en XIV Jornadas de economía crítica, perspectivas económicas alternativas, Universitat de Vic.
- Fernández, L., (2005), Género y Mujeres Académicas: ¿hasta dónde la equidad?, en Blázquez y Flores (Ed.), Ciencia, Tecnología y Género en Iberoamérica, pp. 331-352. México.
- Fernández, M., (2009), Emergencia de masculinidades: Representaciones sociales entre jóvenes universitarios de Santiago de Chile. UNIVERSIDAD DE CHILE-CIEG, Santiago de Chile.
- Figueroa, G. y Salguero, A., (coords) (2014), ¿Y si hablas de...sde tu ser hombre? Violencia, paternidad, homoerotismo y envejecimiento en la experiencia de algunos varones, Centro de estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, Distrito Federal, México.
- Figueroa, G., (2001), "Varones, reproducción y derechos. ¿Podemos combinar estos términos?", Desacatos, núm. 6, pp. 149-164, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, Distrito Federal, México.
- Fine, C., (2018), Testosterona Rex, Paidós, Ciudad de México, México.
- Flandrin, J., (1979), Orígenes de la familia moderna, trad. de Marco Aurelio Coalmarini, Crítica. Barcelona, España.
- Flaquer, L., (1999) La familia en la sociedad del siglo XXI, Papers de la Fundació, pp.1-21.
- Franzoni, J., (2014), "Factores que inciden en la participación de los hombres en la crianza de los hijos" en Figueroa, G. y Salguero, A. (coords.) (2014) *¿Y si hablas de...sde tu ser hombre? Violencia, paternidad, homoerotismo y envejecimiento en la experiencia de algunos varones*, Centro de estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, Distrito Federal, México.
- Galeana, P. y Vargas, P., (2015), Géneros asimétricos. Representaciones y percepciones del imaginario colectivo. Encuesta Nacional de Género, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México.
- García, B., (2008), "Reseña Rojas Martínez, Olga Lorena, Paternidad y vida familiar en la Ciudad de México, México, El Colegio de México, 2008, 231 p.", Estudios demográficos y urbanos, vol. 23, núm. 3, pp. 661-666.

- García, B. y Oliveira, O., (1994), Trabajo femenino y vida familiar en México, El Colegio de México, México.
- García, B. y Pacheco, E., (2014), Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México, El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, México.
- Giraldo, O., (1972), "El machismo como fenómeno psicocultural", Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 4, núm. 3, pp. 295-309, Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Bogotá, Colombia.
- Giraldo, Y. y Buitrago, A., (2015), "Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: perspectiva jurídico-social", Universidad Nacional.
- Gómez, V. y Jiménez A., (2015), "Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género", Polis (Santiago), vol.14, núm. 40, pp.377-396.
- González, B., (1999), "Los estereotipos como factor de socialización en el género", Comunicar, núm. 12, Grupo Comunicar, Huelva, España.
- Gracia E. y Musitu, G., (2000), "Familia y psicología social: una relación sin formalizar", Revista de Psicología Social, vol. 15, núm. 2, pp. 25-40.
- Hernández, O., (2008), "Debates y aportes en los estudios sobre Masculinidades", Relaciones, vol. XXIX, núm. 116, pp. 230-253.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., (2006), Metodología de la Investigación, McGraw-Hill Interamericana, México.
- Hochschild, R., (2001), "The second shift", en Batthyány, K. El trabajo de cuidados y las responsabilidades familiares en Uruguay: proyección de demandas, Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur.
- INEGI, (1999), "Las familias mexicanas", Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.
- INEGI, (2018), "Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) 2018", Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México.
- INEGI, (2019), "Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT)", Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México.
- INEGI, (2019), "Mujeres y hombres en México 2019", Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México.
- INEGI, (2020), "Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2018", Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México.

- INEGI, (2020), "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2019, población de 15 años y más de edad" Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México.
- INMujeres, (2016), "Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género", Instituto Nacional de las Mujeres, Ciudad de México, México.
- Jiménez, M., (2008), "Reflexiones acerca de la Paternidad", La manzana. vol. III, núm. 4, [online] Disponible en <http://www.estudiosmasculinidades.buap.mx/num4/reflexiones.htm> [03 de enero de 2019].
- Kelly, J. y Worell, J., (1997), New formulations of sex roles and androgyny: A critical review. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, en Moya, M., et. al., "Sexismo, masculinidad-feminidad y factores culturales", *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, vol. 4, núm. pp.8-9.
- Lagarde, M., (1996), "El género", fragmento literal: 'La perspectiva de género', *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, pp. 13-38, Horas y HORAS, España.
- Lagarde, M., (1996), "Identidad de género y derechos humanos. La construcción de las humanas" *Estudios Básicos de Derechos Humanos IV*.
- Lamas, M., comp., (2013), *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*, PUEG, México.
- Ley Federal del Trabajo, (1970), México. [online] Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/42632/76357/F-241362169/MEX42632.pdf> [15 de noviembre de 2018].
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, (2006), Cámara de Diputados, México. [online] Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/LGIMH.doc> [20 de noviembre de 2018].
- Macía, O., Mensalvas, J. y Torralba, R., (2008), *Roles de género y estereotipos*, Fundación Esplai, [online] Disponible en: <http://perspectivagenerotelecentro.wordpress.com/manual-trabajo-congrupos->
- Magally, S., (2011), Cerca de 5 millones de hogares mexicanos jefaturados por una mujer: Conapo/Cimacnoticias, México, D. F. en Aguilar, Y. *et al.*, "Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México Contemporáneo", *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 18, núm. 2, pp. 207-224, Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A.C. Xalapa, México.

- Martínez, I. y Bonilla, A., (2000), Sistema sexo/género, identidades y construcción de la subjetividad, Universidad de Valencia, España.
- Micolta, A., (2002), “La paternidad como parte de la identidad masculina”, Revista prospectiva, núm. 6-7, Universidad del Valle.
- Montesinos, R., (2002), Las rutas de la masculinidad. Ensayos sobre el cambio cultural y el mundo moderno, Gedisa, Barcelona.
- OIT, (2014), La maternidad y la paternidad en el trabajo la legislación y la práctica en el mundo, Organización Internacional del Trabajo.
- Olavarría, J., (2003), “Los estudios sobre masculinidades en América Latina. Un punto de vista”. Anuario Social y Político de América Latina y el Caribe. Flacso/Unesco/ Nueva Sociedad, 6, pp. 91-98.
- ONUMujeres, *et al.*, (2014), Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género, Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES; Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres, México.
- Pedrero, M., (2005), El trabajo doméstico no remunerado en México. Una estimación de su valor económico a través de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002, INMujeres, México.
- Pedrero, M., (2014), “Importancia del trabajo no remunerado: su medición y valoración mediante las encuestas de uso del tiempo” en García, B. y Pacheco, E. *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México*, El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, México.
- Picchio, A., (2000), “The circular Flow of social wealth”, ponencia presentada en el congreso The Internacional Association for feminist economist, Estambul, 15 a 17 de agosto.
- Presidencia de la República, (2019), Plan Nacional de Desarrollo 2019- 2024, [online] Disponible en: <https://lopezobrador.org.mx/wp-content/uploads/2019/05/PLAN-NACIONAL-DE-DESARROLLO-2019-2024.pdf> [15 de mayo de 2019]
- Rivero, E. y Hernández N., (2014), “No todo el tiempo es igual; variaciones en los patrones de uso del tiempo en México”, en García, B. y Pacheco, E. *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México*, El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, México.
- Rodríguez, M. y García, B., (2014), “Trabajo doméstico y de cuidados masculino” en García, B. y Pacheco, E. *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en*

México, El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, México.

Rojas, O., (2008), Paternidad y vida familiar en la Ciudad de México. Un estudio del desempeño masculino en los procesos reproductivos y en la vida doméstica, El Colegio de México. Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, México.

Salguero, M., (2006), "Significado y vivencia de la paternidad en algunos varones de los sectores socioeconómicos medios en la ciudad de México" en Figueroa, G., Jiménez, L. y Tena, O., (coords) *Ser Padres Esposos E Hijos. Prácticas Y Valoraciones De Varones Mexicanos*, El Colegio de México, México.

Sanfélix, J., (2011), "Las nuevas masculinidades: Los hombres frente al cambio en las mujeres", *Prisma Social*, núm. 7, pp. 1-29.

Schongut, N., (2012), "La construcción social de la masculinidad: poder, hegemonía y violencia", *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, vol. 2, núm. 2, pp. 27-65, Universidad de la República Montevideo, Uruguay.

Todd, Z., Nerlich, B. yMcKeown, S., (2006), "Mixing methods in Psychology" en Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. *Metodología de la Investigación*, McGraw-Hill Interamericana, México.

Tóffoli, M., (2016), "Género y trabajo: la operación de "lo público" y "lo privado" en la cotidianeidad laboral de las mujeres", IX Jornadas de Sociología de la UNLP, Ensenada, Argentina. En *Memoria Académica*. [online] Disponible en:
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.9153/ev.9153.pdf
[04 de febrero de 2019].

Torres, L., (2004), "La paternidad: una mirada retrospectiva", *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, vol. III, núm. 105, pp. 47-58, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Torres, L., (2015), "Estudio de los varones desde la perspectiva de género" *Alternativas en Psicología*, Tercera Época, Año XVIII, Número Especial, Facultad de Estudios Superiores Iztapalapa, UNAM, México.

Tronco, M., Ocaña, L. y Peralta, G., (2015), "Licencia por paternidad en el instituto politécnico nacional: una experiencia de política integral en la construcción de una paternidad responsable e igualitaria", Ponencia presentada en el V Coloquio de Estudios de Varones y Masculinidades. Santiago de Chile, Chile.

UAEMéx, (2017), *Plan Rector de Desarrollo Institucional 2017- 2021*, Universidad Autónoma del Estado de México, Estado de México, México.

- UAEMéx, (2018), Gaceta Universitaria, Órgano Oficial de Publicación y Difusión, Núm. 281, noviembre 2018, época XV, Año XXXIV, Toluca, México.
- UAEMéx, (2019), Agenda Estadística 2019-2020, Universidad Autónoma del Estado de México, Estado de México, México.
- Ugalde, Y., (2002), Propuesta de indicadores de paternidad responsable, CEPAL.
- Vacca, L. y Coppolecchia, F., (2012), “Una crítica feminista al derecho a partir de la noción de biopoder de Foucault”, Páginas de filosofía, vol. 13, núm. 16, pp. 60-75 Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Zamora, A. y Soto, A., (2014), “Sin políticas que fomenten participación masculina en el hogar. Reportaje - Licencia por paternidad, derecho limitado para los varones”, Cima Noticias [online] Disponible en: <https://www.cima-noticias.com.mx/node/66761> [10 de diciembre de 2018].

Anexos

Anexo 1

Cuestionario

17/5/2019

Paternidades: ejercicio de la paternidad en trabajadores de la Facultad de Antropología de la UAEMéx

Paternidades: ejercicio de la paternidad en trabajadores de la Facultad de Antropología de la UAEMéx

El presente cuestionario tiene la finalidad de indagar sobre las construcciones de género y el ejercicio de las paternidades que llevan a cabo el personal masculino académico sindicalizado de la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México. Este cuestionario es con fines académicos para la realización de un diagnóstico que se desarrolla en el marco de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas, de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAEMéx. Toda información será tratada con privacidad y ética por lo que le invitamos a contestar con veracidad.

*Obligatorio

1. Dirección de correo electrónico *

DATOS GENERALES

2. Nombre: *

3. Sexo:

4. Edad:

5. Estado Civil:

Marca solo un óvalo.

- Soltero
- Casado
- Unión libre
- Juntado
- Divorciado
- Separado
- Viudo

6. Escolaridad:*Marca solo un óvalo.*

- Ningún nivel aprobado
- Primaria
- Secundaria
- Preparatoria
- Universitaria
- Técnica

7. Ocupación:

8. Lugar de nacimiento:

9. Lugar de residencia actual:

10. Número de hijos/hijas biológicas:

11. Número de hijos/ hijas adoptadas:

12. Sexo y edad de sus hijos o hijas:

13. En caso de ser casado o divorciado, ¿Ha contraído segundas nupcias?*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No

14. En caso de haber contraído segundas nupcias ¿En el primer matrimonio tuvo hijos /hijas?*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No

15. ¿Cuántos hijos/ hijas tuvo en el primer matrimonio?*Marca solo un óvalo.*

- 1
 2
 3 o más

16. ¿De qué sexos y edades son sus hijos/ hijas del primer matrimonio?

17. En caso de haber contraído segundas nupcias, ¿en el segundo matrimonio tuvo hijos /hijas?*Marca solo un óvalo.*

- Sí
 No

18. ¿Cuántos hijos/hijas tuvo en el segundo matrimonio?*Marca solo un óvalo.*

- 1
 2
 3 o más

19. ¿De qué sexos y edades son sus hijos/ hijas del segundo matrimonio?

Información relevante a la UAEMéx

20. Lugar de adscripción:

21. Tipo de personal:*Marca solo un óvalo.*

- Administrativo
 Académico

22. Tipo de Contratación:*Selecciona todos los que correspondan.*

- Sindicalizado
 De confianza

23. Horario de trabajo oficial:

24. **Número de horas de trabajo a la semana:**

25. **Antigüedad en la UAEMéx:**

26. **¿Realiza algún otro tipo de trabajo o actividad para recibir otro ingreso?**

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

27. **En caso de ser afirmativa su respuesta ¿En que consiste ese trabajo o actividad?**

28. **¿Cuánto tiempo le dedica a esta actividad?**

29. **Situación laboral de la pareja:**

Construcciones de género y ejercicio de las paternidades

ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

30. ¿Qué palabras asocia a "Mujer"?

31. ¿Cuál cree que es la mayor ventaja de ser mujer?

32. ¿Qué palabras asocia a "Hombre"?

33. ¿Cuál cree que es la mayor ventaja de ser hombre?

34. ¿Qué palabras asocia a la paternidad?

35. **¿Qué palabras asocia a la maternidad?**

36. **¿Cuáles son las actividades que un padre debe realizar?**

37. **¿Cuáles son las actividades que una madre debe realizar?**

TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO

38. **De esta serie de actividades seleccione la opción de la persona quién considere debe realizarla:**

Marca solo un óvalo por fila.

	MUJER	HOMBRE	AMBOS
lavar los trastes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
cocinar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lavar la ropa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tender la cama	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
recoger la cocina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
limpiar el baño	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
planchar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ir a pagar las cuentas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hacer el súper	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
organizar pagos de la casa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mantenimiento y pequeñas reparaciones dentro del hogar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
limpieza general de mascotas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

39. En general, usted considera que en cuanto a los quehaceres del hogar...*Marca solo un óvalo.*

- Usted hace más que su pareja
- Hacen lo mismo
- Su pareja hace más que usted
- No sé

40. Dentro de los quehaceres domésticos que usted realiza ¿cuál es la actividad que más le agrada realizar?

41. Dentro de los quehaceres domésticos que usted realiza ¿cuál es la actividad que menos le agrada realizar?

42. ¿En general, cuanto tiempo a la semana considera destina a los quehaceres domésticos?

43. ¿En general, cuanto tiempo a la semana considera su pareja destina a los quehaceres domésticos?

A continuación describa cuanto tiempo se dedica a la semana a las siguientes actividades:

Le pedimos que primero ponga el tiempo dedicado por usted, y posteriormente el tiempo que considera dedica su pareja a la semana, por ejemplo: 8/14

44. preparación de comidas

45. **limpiar dentro y fuera de la casa**

46. **sacar la basura**

47. **cuidar las plantas del hogar**

48. **cuidar el jardín**

49. **hacer la decoración del hogar**

50. **mantenimiento y pequeñas reparaciones dentro del hogar (automóvil, fregadero, cambio de focos, etc)**

51. **lavado de ropa**

52. **planchado de ropa**

53. **guardar la ropa limpia**

54. **pagar cuentas del hogar**

55. **calcular presupuestos**

56. **cuidado de animales domésticos (alimentarlos, limpiar los espacios, etc)**

57. **compra de bienes para el hogar**

58. **hacer gestiones y utilización de servicios de reparaciones y mantenimiento, servicios de renta y servicios administrativos del hogar**

59. **transportación desde y hacia el trabajo**

TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO

60. **En general, usted considera que en cuanto al cuidado y crianza de sus hijos o hijas...**

Marca solo un óvalo.

- Usted hace más que su pareja
- Hacen lo mismo
- Su pareja hace más usted
- No sé

A continuación, describa cuanto tiempo a la semana dedica a las siguientes actividades:

En caso de que considere que algunas de las preguntas no aplican para su caso personal, favor de dejarlo en blanco.

Le pedimos que primero ponga el tiempo dedicado por usted, y posteriormente el tiempo que considera dedica su pareja a la semana, por ejemplo: 8/14

61. **preparar a los niños/as para la escuela**

62. **preparar a los niños/as para dormir**

63. **baño de los hijos/as**

64. **hacer la tarea con los hijos/as**

65. **enseñar algo nuevo a los hijos/as**

66. **leerle algún cuento, libro, etc. a los hijos/as**

67. **jugar con los hijos/as**

68. **platicar con los hijos/as**

69. **preparar el lunch para la escuela de los hijos/as**

70. **acompañar a hijos/as a servicios médicos**

71. **acompañar a hijos/as a sus clases extracurriculares**

72. **acompañar a hijos/as a excursiones**

73. **transportación de hijos/as a actividades extracurriculares**

74. **transportación de hijos/as a la escuela**

75. **Asistencia a eventos escolares (kermes, festival, etc.)**

76. **asistencia a juntas escolares**

77. **Supervisar a los hijos/as mientras juegan**

78. En su opinión, para corregir a los hijos/hijas ¿Qué es lo que se debe hacer?*Selecciona todos los que correspondan.*

- Imponerles castigo
- Hablar con ellos
- Pegarles
- Distraerlos
- Explicarles su error
- No hacer nada
- No sé
- Otro: _____

79. Cuando sus hijos o hijas se portan mal, ¿quién es la persona que les impone un castigo?*En caso de que se aplique algún castigo, si no aplica pase por favor a la siguiente pregunta
Marca solo un óvalo.*

- Mamá
- Papá
- Ambos
- Otro: _____

80. ¿Cuál considera usted que es su papel principal en el cuidado de sus hijos o hijas?

81. ¿Con qué frecuencia lleva a su/s hijos/hijas al trabajo?

82. ¿Por qué razón debe llevar a su/s hijos/hijas al trabajo?

DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS

83. **¿A qué edad inició su actividad sexual?**

84. **¿Utilizó algún método anticonceptivo en su primera relación sexual?**

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No me acuerdo

85. **¿Cuál fue el método que utilizó?**

86. **¿Qué métodos anticonceptivos conoce que pueden ser usados por los hombres?**

87. **¿Conoce el ciclo menstrual y la fase fértil femenina?**

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Tal vez

88. **¿Actualmente en sus relaciones sexuales utiliza algún método anticonceptivo?**

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

89. **¿Por qué?**

90. **¿Se ha realizado algún examen médico para detectar anomalías en su aparato reproductor?**

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

91. ¿Por qué?

92. ¿Se ha realizado alguna prueba de enfermedades de transmisión sexual?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

93. ¿Por qué?

94. ¿A qué edad tuvo su primer hijo/hija?

95. ¿A qué edad tuvo su último hijo/hija?

96. ¿Su primer hijo/hija fue planeada?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

97. ¿Los hijos/hijas subsecuentes fueron planeados?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- Otro: _____

PARTICIPACIÓN EN EL EMBARAZO Y POSPARTO

98. Cuando su pareja estaba embarazada, ¿a cuántas citas médicas la acompañó?*Marca solo un óvalo.*

- De 1 a 2
- De 3 a 5
- De 6 a 8
- A todas
- A ninguna
- No recuerdo

99. Lugar dónde nació su primer hijo /hija:*Marca solo un óvalo.*

- Hospital Público
- Hospital Privado
- En casa
- Otro: _____

100. ¿Cuál fue su presencia al momento del nacimiento de su primer hijo o hija?*Marca solo un óvalo.*

- Dentro de la sala de parto
- En otro lugar del hospital
- En otro lugar
- Otro: _____

101. Lugar dónde nació su último hijo /hija:*Marca solo un óvalo.*

- Hospital Público
- Hospital Privado
- En casa
- Otro: _____

102. ¿Cuál fue su presencia al momento del nacimiento de su último hijo o hija?*Marca solo un óvalo.*

- Dentro de la sala de parto
- En otro lugar del hospital
- En otro lugar
- Otro: _____

103. ¿Qué tipo de actividades realizaba con su bebe recién nacido?

104. ¿Qué tipo de quehaceres domésticos realizaba después del nacimiento de su hijo/hija?

PERMISO O LICENCIA DE PATERNIDAD

105. En lo particular, ¿usted tomó el permiso de paternidad de la UAEMéx?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

106. En caso de no haber tomado el permiso ¿Cuál fue la razón principal para no tomarlo?

Marca solo un óvalo.

- No me dejaron en el trabajo
 No quería
 No me lo pidieron
 No tenía las condiciones económicas para tomarlo
 Tenía mucho trabajo
 No sabía de su existencia
 Otro: _____

107. ¿Cómo se enteró del permiso de paternidad?

108. **¿Conoce si existe alguna campaña en la universidad sobre el permiso de paternidad?**

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sé

109. **¿Conoce si existe alguna campaña en la universidad que aliente a las transformaciones de las paternidades tradicionales de género a paternidades responsables e igualitarias?**

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sé

110. **¿Conoce si existe alguna estrategia para invitar a los trabajadores padres a modificar su paternidad en responsable e igualitaria?**

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sé

111. **¿Le gustaría que hubiera alguna estrategia para hablar y visibilizar las paternidades dentro de la UAEMéx?**

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

112. **¿Qué estrategia le gustaría más para hablar y visibilizar las paternidades dentro de la UAEMéx?**

Selecciona todos los que correspondan.

- Campañas audiovisuales
 Cursos
 Talleres
 Cursos en línea
 Red de padres de la UAEMéx
 Grupos de apoyo
 No sé
 Otro: _____

17/5/2019

Paternidades: ejercicio de la paternidad en trabajadores de la Facultad de Antropología de la UAEMéx

113. **Para continuar con la investigación diagnóstica de este proyecto de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas es necesario contar con la participación de usted como padre en una entrevista a profundidad donde se pueda observar la experiencia desde su perspectiva personal sobre las paternidades. ¿Estaría dispuesto a participar en ella?**

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- Tal vez

114. **En caso de que su respuesta haya sido afirmativa le solicitamos por favor dejar su número de whatsapp para contactarnos con usted.**

Con la tecnología de
 Google Forms

Anexo 2

Guía de entrevista.

La presente entrevista tiene la finalidad de indagar sobre las construcciones de género y el ejercicio de las paternidades que llevan a cabo el personal masculino académico de la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México. Esta entrevista es con fines académicos para la realización de un diagnóstico que se desarrolla en el marco de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas, de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAEMéx por lo que su integridad será debidamente resguardada.

Datos generales	Nombre:	
	Lugar de adscripción:	
	Tipo de personal:	a) Administrativo b) Académico
	Tipo de contratación :	a) Sindicalizado b) De confianza c) Base
Paternidad tradicional/ Generación previa	Identificar los roles y estereotipos de paternidad aprendidos por el entrevistado	<p>Un poco de su historia personal</p> <p>De donde viene</p> <p>Si tiene hermanos/as</p> <p>Si tiene ambos padres</p> <p>Si sabe si fue planeado o no</p> <p>Cómo era la relación con sus padres</p> <p>Cómo era su papa</p> <p>¿Era cariñoso?</p> <p>¿Qué actitudes tenía cuando se portaba mal?</p> <p>¿Qué actitudes tenía cuando se portaba bien?</p> <p>¿Cuánto tiempo le dedicaba su padre a hacer la tarea con él?</p> <p>¿Iba a los festivales de la escuela? ¿A las juntas?</p> <p>¿Quién estaba más tiempo en casa?</p> <p>¿Quién se dedicaba a las labores del hogar?</p> <p>¿Su padre en qué participaba de las labores del hogar?</p> <p>¿Era expresivo?</p> <p>¿Cuántas veces escucho decirle te amo, o te quiero?</p>

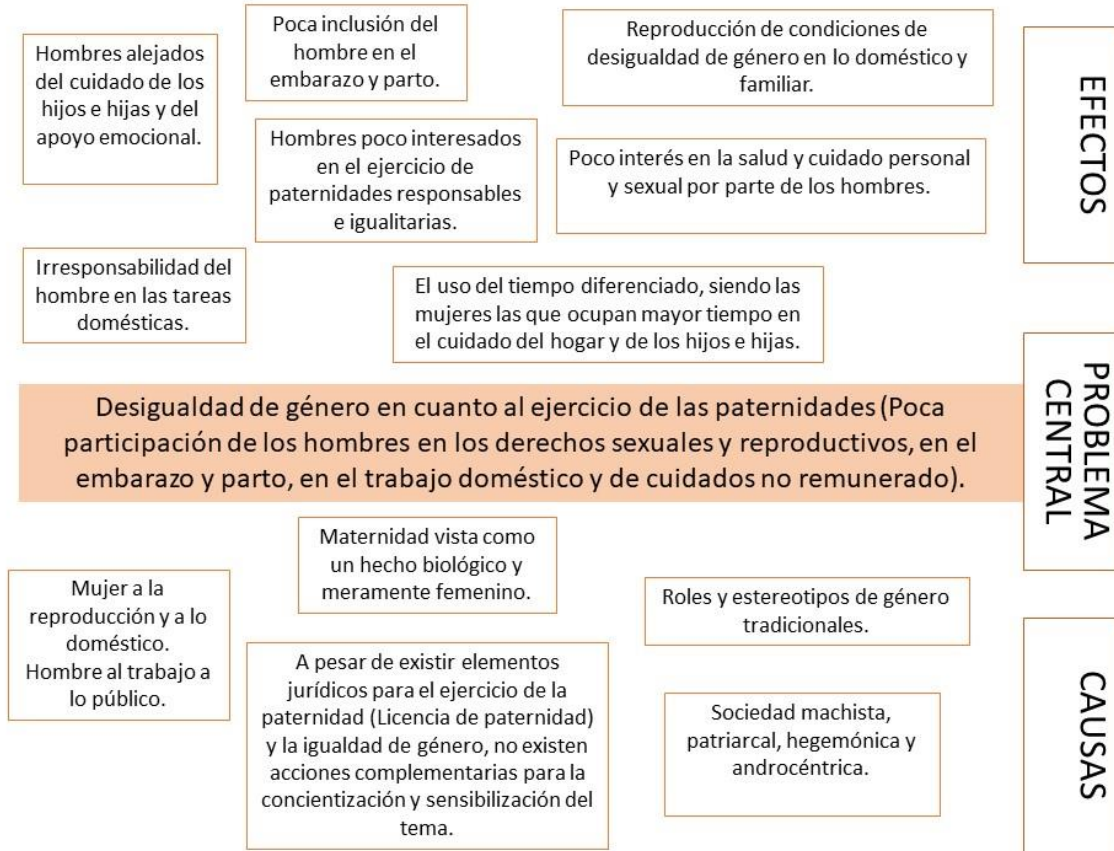
		<p>¿Cómo era su mamá en general?</p> <p>¿Quién de los dos padres era más cariñoso?</p> <p>¿Más regañón?</p> <p>¿Más permisivo?</p> <p>¿Más abrazador?</p> <p>¿Cuál era la rutina del padre? ¿Era trabajador?</p> <p>¿Cuánto tiempo estaba en casa? ¿Cuánto tiempo trabajaba?</p> <p>Si tuvo hermanos, ¿alguna vez vio a su padre cambiando un pañal?</p> <p>¿Alguna vez vio a su padre durmiendo a un bebé?</p> <p>¿Alguna vez vio a su padre bañando a un bebe?</p> <p>¿Cómo eran los hombres de la casa?</p> <p>Si su padre ya es abuelo ¿cómo es con sus nietos/as?</p> <p>¿Ha cambiado en algo?</p> <p>¿Su papa cuando nació usted o sus hermanos tomo algún permiso de paternidad?</p>
Paternalidad tradicional	Roles y estereotipos	<p>¿Al decir paternidad cual es la primera palabra que se le viene a la mente?</p> <p>¿Para usted que significa ser padre?</p> <p>¿Qué opina sobre lo que dicen del instinto maternal?</p> <p>¿Existe, no existe?</p> <p>¿Entonces el padre no tiene un instinto paternal?</p> <p>¿Considera que son diferentes los lazos entre madre-hijos/as padre-hijos/as?</p> <p>¿Actualmente como es con sus hijos/as?</p> <p>¿Es igual a su padre o diferente? ¿En qué sentido?</p> <p>¿Cómo les demuestra afecto a sus hijos/as?</p> <p>¿Su pareja como les demuestra afecto a sus hijos/as?</p> <p>¿Cuénteme un poco sobre su dinámica familiar?</p>
	Trabajo doméstico no remunerado	<p>En su opinión personal ¿cree que los hombres no estén capacitados para algunas tareas relacionadas a lo domestico?</p> <p>¿Cuál es la razón de su participación en lo doméstico? (preguntar más a detalle sobre las respuestas mencionadas en el cuestionario)</p>
	Trabajo de cuidados no remunerado	<p>En su opinión personal ¿cree que los hombres no estén capacitados para algunas tareas relacionadas a lo domestico o al trabajo de cuidados?</p>

		<p>¿Cuál es la razón de su participación en el cuidado de los hijos/as? (preguntar más a detalle sobre las respuestas mencionadas en el cuestionario)</p>
Paternidad responsable e igualitaria	Embarazo	<p>¿Cómo fue que se enteró que estaban embarazados? ¿Qué emociones sintió al saber que estaban embarazados? ¿Fueron a algún curso profiláctico? ¿Sufrió algún cambio físico biológico en usted? ¿Mareos, vómitos, etc.? ¿Cuál fue la razón de asistir a las citas médicas del embarazo? En caso de haber asistido al parto, ¿Qué fue lo más significativo para usted en el parto? Posterior al nacimiento de su bebe, ¿Cómo fue su dinámica? ¿En qué sentido convivió con su bebé recién nacido? ¿Cuáles eran las prioridades en esos momentos? ¿Se consideró capaz o hábil para cuidar al recién nacido? (preguntar más a detalle sobre las respuestas mencionadas en el cuestionario)</p>
	Permiso de paternidad	<p>¿Sabe que es el permiso de paternidad? ¿En lo particular usted tomó el permiso de paternidad de la UAEMéx? Si-no- ¿por qué razón lo tomó? ¿Sabía de su existencia? ¿Cómo? ¿El tiempo que estuvo ausente lo pidió como vacaciones, se reportó enfermo o cómo fue? ¿Cómo fue la dinámica con su esposa? ¿Ella trabaja? ¿Ella tuvo permiso de maternidad? ¿En caso de haberlo tomado como fue la dinámica y su participación en casa en los días del permiso? ¿Alguien le explico para que era ese tiempo? ¿En qué debía usarlo? ¿Qué opina de que exista dicho permiso? ¿Qué permite hacer este permiso? ¿Le pareció pertinente el permiso? ¿Qué cambiaría?</p>

		<p>¿Si le dieran más tiempo que haría con él? ¿O que hubiera hecho?</p> <p>¿Qué estrategia le gustaría hubiera en la UAEM para sensibilizar a los padres sobre el permiso de paternidad?</p> <p>¿Le gustaría que hubiera una estrategia para hablar sobre paternidades responsables e igualitarias?</p> <p>En caso afirmativo, ¿Qué estrategia propondría usted?</p> <p>¿Le gustaría agregar algo más?</p>
		<p>¿Lleva a sus hijos al trabajo?</p> <p>¿Por qué razón?</p> <p>¿Le dan permiso en el trabajo de asistir a juntas, quermeses, fiestas escolares?</p> <p>¿Pide esos permisos o va su esposa?</p> <p>¿Por qué?</p>

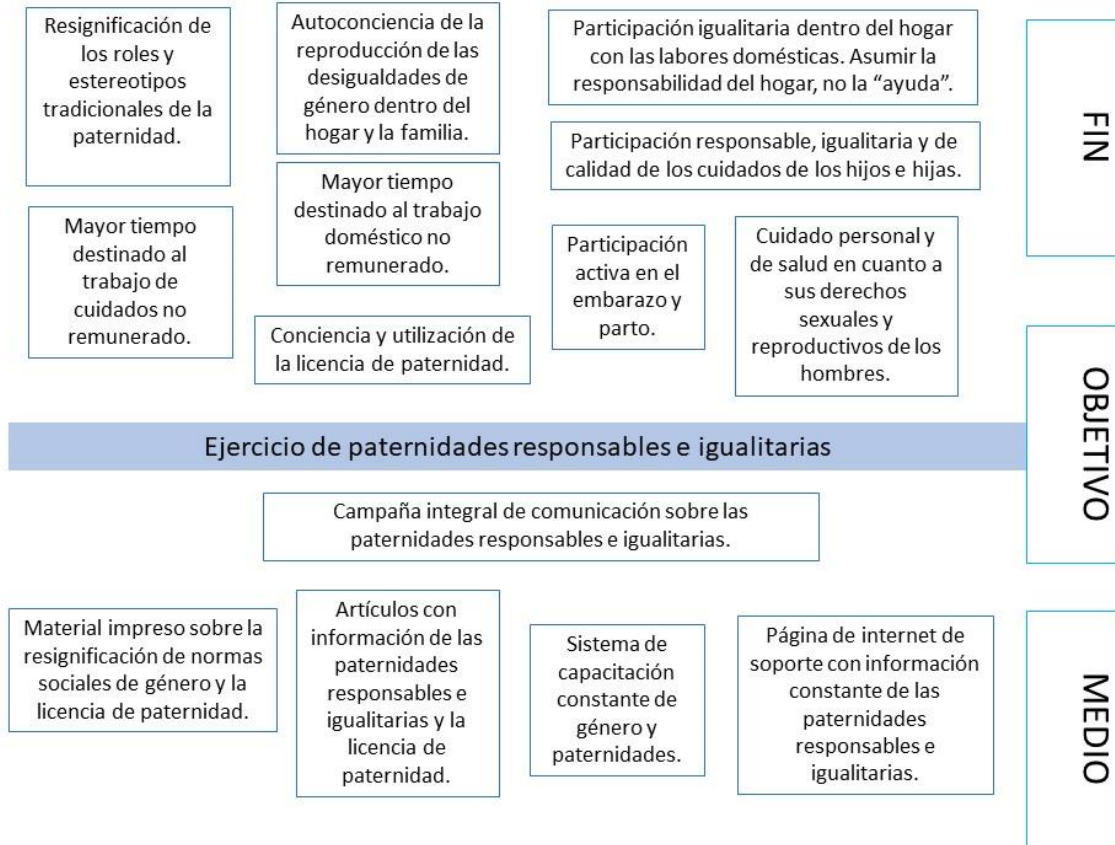
Anexo 3

Árbol de problemas



Anexo 4

Árbol de objetivos



Anexo 5

Fragmento de Respuesta del Recurso de Revisión con folio número 05479/INFOEM/IP/RR/2019.



Recurso de revisión: 05473/INFOEM/IP/RR/2019
Sujeto obligado: Universidad Autónoma del Estado de México
Comisionado ponente: José Guadalupe Luna Hernández

16. Posteriormente en la sustanciación del procedimiento el **SUJETO OBLIGADO** presentó su respectivo informe justificado, mismo que fue del conocimiento del particular, mediante el cual se le informa lo siguiente:

- ii. La Servidora Universitaria Habilitada de la Coordinación Institucional de Equidad de Género, dio respuesta al Recurso de revisión en el siguiente sentido:

1.- En 2012 durante la administración 2013-2017 encabezada por el Dr. Jorge Olivera García se publicó en el mes de septiembre un documento denominado "Política de Equidad de Género" que atendía a uno de los requisitos para la certificación del Modelo de Equidad de Género (MEG) en el que la Universidad Autónoma del Estado de México estuvo certificada de marzo del 2013 a diciembre de 2015, año en el que el Modelo deja de existir en el ámbito de la administración pública federal para ser sustituido por la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, quedando sin vigencia la Política de la anterior administración.

2.- Actualmente, en la administración 2017-2021 la Universidad Autónoma del Estado de México lleva a cabo procesos administrativos para acceder a la certificación en la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en la que se señala como requisitos crítico número 5.3.3.1.1 contar con una "Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo equivalente" misma que al igual que el Programa de Cultura Institucional se encuentra en proceso de validación por la máxima autoridad de la institución para ser publicados de manera oficial" ..."

...ora bien en atención a los argumentos vertidos en el apartado de razones
motivos de inconformidad, en los que la particular señala que >en este
mento la UAEM no cuenta con una política de igualdad. Sin embargo, a la fecha del 2017
UAEM tenía una política de igualdad de una hoja firmada por el anterior rector el Dr. Jorge
Olivera, la cual estaba publicada en la página de la UAEMéx y fácilmente se podía encontrar
internet. Sin embargo, ahora no hay rastro de esa política de igualdad y por lo tanto

Anexo 6



Universidad Autónoma del Estado de México
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Toluca, México 1 de octubre de 2019

M. En A. S. IGNACIO MEDINA ALEGRÍA
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE ANTROPOLOGÍA DE LA UAEMex.
P R E S E N T E

La que suscribe, Mtra. Araceli Pérez Damián, Coordinadora de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas, misma que se imparte en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, por este medio me permito presentar a la Lic. Mariana G. Osornio Fuentes, estudiante de este posgrado. El motivo del presente es solicitar su amable apoyo a fin de que se le brinde la información necesaria para la elaboración de su trabajo terminal de grado. Cabe destacar que la información proporcionada será únicamente para fines académicos.

Sin más por el momento, le envío un cordial saludo.

PATRIA, CIENCIA Y TRABAJO
"2019, Año del 75 Aniversario de la Autonomía ICLA-UAEM"

MTRA. ARACELI PÉREZ DÁMIAN
COORDINADORA DE LA MAESTRÍA EN GÉNERO, SOCIEDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS
y Políticas Públicas



c.c.p. Lic. Mariana G. Osornio Fuentes.
c.c.p. Archivo.

www.uaemex.mx
Cerro de Coatepec, Ciudad Universitaria C.P. 50100
Toluca, Estado de México
Tels: (01 722) 213 16 07, 215 04 94 y 215 92 80
www.politicas.uaemex.mx



Toluca, México a 01 de octubre de 2019

MTRO. IGNACIO MEDINA ALEGRÍA

DIRECTOR DE LA FACULTAD DE ANTROPOLOGÍA DE LA UAEMéx

P R E S E N T E

Con el envío de un cordial saludo, me presento a usted, me llamo Mariana Osornio, soy estudiante de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de esta misma casa de estudios. El motivo del presente es para solicitarle su apoyo para que los académicos sindicalizados que son padres de su espacio puedan contestar un cuestionario en línea que me apoyaría en mi diagnóstico al respecto de mi trabajo terminal de grado.

El tema que estoy abordando son las paternidades responsables e igualitarias, por lo que el cuestionario tiene la finalidad de indagar sobre las construcciones de género y el ejercicio de las paternidades que llevan a cabo el personal masculino académico sindicalizado que es padre de la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México, para con ello hacer una propuesta de intervención que abone a la igualdad de género dentro de la Universidad.

Al mismo tiempo le comento que ya varios profesores me han apoyado con responder el cuestionario, sin embargo, a continuación, le comparto una lista con los profesores con los que solicito apoyo para el llenado, así mismo comparto el link con el que podrán realizar dicho cuestionario y enfrente del nombre de cada profesor el número asignado con el que podrán ingresar:

<https://forms.gle/agjWSC9ctSAsmni88>

Nombre	Número asignado
Dr. Noel Bastida Muñoz	2
Dr. Albino Caballero Romero	3
Dr. José Antonio Dzib Sánchez	4
Dr. David Figueroa Serrano	5
Dr. Francisco Marcos Martínez	10
Dr. Gerardo Torres Colindres	12
Dr. José Crescencio Torres Velázquez	13

Aunado a ello me pongo a sus órdenes con mis datos por si existiera alguna duda sobre mi trabajo final de grado.

Correo: [REDACTED]

Teléfono: [REDACTED]

Sin más por el momento, le agradezco sinceramente por su apoyo.

ATENTAMENTE

Mariana G. Osornio Fuentes

Estudiante de la Maestría en Género,
Sociedad y Políticas Públicas de la
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales



Toluca, México a 02 de octubre de 2019

DR. NOEL BASTIDA MUÑOZ

P R E S E N T E

Con el envío de un cordial saludo, me presento a usted, me llamo Mariana Osornio, soy estudiante de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de esta misma casa de estudios. El motivo del presente es para solicitarle su apoyo para contestar un pequeño cuestionario que me apoyaría en mi diagnóstico al respecto de mi trabajo terminal de grado.

El tema que estoy abordando son las paternidades responsables e igualitarias, por lo que el cuestionario tiene la finalidad de indagar sobre las construcciones de género y el ejercicio de las paternidades que llevan a cabo el personal masculino académico sindicalizado de la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México, para con ello hacer una propuesta de intervención que abone a la igualdad de género dentro de la Universidad.

Si es su voluntad apoyarme con dicho cuestionario le dejo el link a continuación junto con el número asignado para poder contestarlo, aunado a ello me pongo a sus órdenes con mis datos por si existiera alguna duda sobre mi trabajo final de grado.

<https://forms.gle/aqiWSC9ctSAsmni88>

Número asignado: 2

Correo: [REDACTED]

Teléfono: [REDACTED]

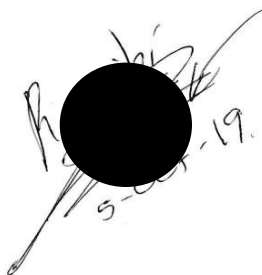
Sin más por el momento, le agradezco sinceramente por su apoyo.

ATENTAMENTE



Mariana G. Osornio Fuentes

Estudiante de la Maestría en Género,
Sociedad y Políticas Públicas de la
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales



Toluca, México a 02 de octubre de 2019

DR. MARTÍN ANTONIO MONGRAGÓN

P R E S E N T E

Con el envío de un cordial saludo, me presento a usted, me llamo Mariana Osornio, soy estudiante de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de esta misma casa de estudios. El motivo del presente es para solicitarle su apoyo para contestar un pequeño cuestionario que me apoyaría en mi diagnóstico al respecto de mi trabajo terminal de grado.

El tema que estoy abordando son las paternidades responsables e igualitarias, por lo que el cuestionario tiene la finalidad de indagar sobre las construcciones de género y el ejercicio de las paternidades que llevan a cabo el personal masculino académico sindicalizado de la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México, para con ello hacer una propuesta de intervención que abone a la igualdad de género dentro de la Universidad.

Sí es su voluntad apoyarme con dicho cuestionario le dejo el link a continuación junto con el número asignado para poder contestarlo, aunado a ello me pongo a sus órdenes con mis datos por si existiera alguna duda sobre mi trabajo final de grado.

<https://forms.gle/aqjWSC9ctSAsmni88>

Número asignado: 1

Correo: [REDACTED]

Teléfono: [REDACTED]

Sin más por el momento, le agradezco sinceramente por su apoyo.

ATENTAMENTE

*Recuerd
Mariana Osornio*



Mariana G. Osornio Fuentes

Estudiante de la Maestría en Género,
Sociedad y Políticas Públicas de la
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Toluca, México a 02 de octubre de 2019

DR. FRANCISCO MARCOS MARTÍNEZ

P R E S E N T E

Con el envío de un cordial saludo, me presento a usted, me llamo Mariana Osornio, soy estudiante de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de esta misma casa de estudios. El motivo del presente es para solicitarle su apoyo para contestar un pequeño cuestionario que me apoyaría en mi diagnóstico al respecto de mi trabajo terminal de grado.

El tema que estoy abordando son las paternidades responsables e igualitarias, por lo que el cuestionario tiene la finalidad de indagar sobre las construcciones de género y el ejercicio de las paternidades que llevan a cabo el personal masculino académico sindicalizado de la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México, para con ello hacer una propuesta de intervención que abone a la igualdad de género dentro de la Universidad.

Sí es su voluntad apoyarme con dicho cuestionario le dejo el link a continuación junto con el número asignado para poder contestarlo, aunado a ello me pongo a sus órdenes con mis datos por si existiera alguna duda sobre mi trabajo final de grado.

<https://forms.gle/ajjWSC9ctSAsmni88>

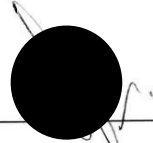
Número asignado: 10

Correo: [REDACTED]

Teléfono: [REDACTED]

Sin más por el momento, le agradezco sinceramente por su apoyo.


ATENTAMENTE



Mariana G. Osornio Fuentes

Estudiante de la Maestría en Género,
Sociedad y Políticas Públicas de la
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Recibo documento



Toluca, México a 02 de octubre de 2019

DR. ALBINO CABALLERO ROMERO

PRESENTE

Con el envío de un cordial saludo, me presento a usted, me llamo Mariana Osornio, soy estudiante de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de esta misma casa de estudios. El motivo del presente es para solicitarle su apoyo para contestar un pequeño cuestionario que me apoyaría en mi diagnóstico al respecto de mi trabajo terminal de grado.

El tema que estoy abordando son las paternidades responsables e igualitarias, por lo que el cuestionario tiene la finalidad de indagar sobre las construcciones de género y el ejercicio de las paternidades que llevan a cabo el personal masculino académico sindicalizado de la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México, para con ello hacer una propuesta de intervención que abone a la igualdad de género dentro de la Universidad.

Sí es su voluntad apoyarme con dicho cuestionario le dejo el link a continuación junto con el número asignado para poder contestarlo, aunado a ello me pongo a sus órdenes con mis datos por si existiera alguna duda sobre mi trabajo final de grado.

<https://forms.gle/agjWSC9ctSAsmni88>

Número asignado: 3

Correo: [REDACTED]

Teléfono: [REDACTED]

Sin más por el momento, le agradezco sinceramente por su apoyo.


ATENTAMENTE



Mariana G. Osornio Fuentes

Estudiante de la Maestría en Género,
Sociedad y Políticas Públicas de la
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

*Recibido
07/10/2019*



Albino Caballero Romero

Toluca, México a 02 de octubre de 2019

DR. JOSÉ ANTONIO DZIB SÁNCHEZ

PRESENTE

Con el envío de un cordial saludo, me presento a usted, me llamo Mariana Osornio, soy estudiante de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de esta misma casa de estudios. El motivo del presente es para solicitarle su apoyo para contestar un pequeño cuestionario que me apoyaría en mi diagnóstico al respecto de mi trabajo terminal de grado.

El tema que estoy abordando son las paternidades responsables e igualitarias, por lo que el cuestionario tiene la finalidad de indagar sobre las construcciones de género y el ejercicio de las paternidades que llevan a cabo el personal masculino académico sindicalizado de la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México, para con ello hacer una propuesta de intervención que abone a la igualdad de género dentro de la Universidad.

Sí es su voluntad apoyarme con dicho cuestionario le dejo el link a continuación junto con el número asignado para poder contestarlo, aunado a ello me pongo a sus órdenes con mis datos por si existiera alguna duda sobre mi trabajo final de grado.

<https://forms.gle/agiWSC9ctSAsmni88>

Número asignado: 4

Correo: [REDACTED]

Teléfono: [REDACTED]

Sin más por el momento, le agradezco sinceramente por su apoyo.

ATENTAMENTE

M. Osornio
José Antonio Dzib S.
02 de octubre 3, 2019.

[REDACTED]

Mariana G. Osornio Fuentes

Estudiante de la Maestría en Género,
Sociedad y Políticas Públicas de la
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Toluca, México a 02 de octubre de 2019

DR. DAVID FIGUEROA SERRANO

PRESENTE

Con el envío de un cordial saludo, me presento a usted, me llamo Mariana Osornio, soy estudiante de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de esta misma casa de estudios. El motivo del presente es para solicitarle su apoyo para contestar un pequeño cuestionario que me apoyaría en mi diagnóstico al respecto de mi trabajo terminal de grado.

El tema que estoy abordando son las paternidades responsables e igualitarias, por lo que el cuestionario tiene la finalidad de indagar sobre las construcciones de género y el ejercicio de las paternidades que llevan a cabo el personal masculino académico sindicalizado de la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México, para con ello hacer una propuesta de intervención que abone a la igualdad de género dentro de la Universidad.

Si es su voluntad apoyarme con dicho cuestionario le dejo el link a continuación junto con el número asignado para poder contestarlo, aunado a ello me pongo a sus órdenes con mis datos por si existiera alguna duda sobre mi trabajo final de grado.

<https://forms.gle/aqiWSC9ctSAsmni88>

Número asignado: 5

Correo: [REDACTED]

Teléfono: [REDACTED]

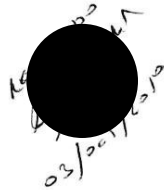
Sin más por el momento, le agradezco sinceramente por su apoyo.

ATENTAMENTE



Mariana G. Osornio Fuentes

Estudiante de la Maestría en Género,
Sociedad y Políticas Públicas de la
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales



Toluca, México a 02 de octubre de 2019

DR. GERARDO TORRES COLINDRES

PRESENTE

Con el envío de un cordial saludo, me presento a usted, me llamo Mariana Osornio, soy estudiante de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de esta misma casa de estudios. El motivo del presente es para solicitarle su apoyo para contestar un pequeño cuestionario que me apoyaría en mi diagnóstico al respecto de mi trabajo terminal de grado.

El tema que estoy abordando son las paternidades responsables e igualitarias, por lo que el cuestionario tiene la finalidad de indagar sobre las construcciones de género y el ejercicio de las paternidades que llevan a cabo el personal masculino académico sindicalizado de la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México, para con ello hacer una propuesta de intervención que abone a la igualdad de género dentro de la Universidad.

Si es su voluntad apoyarme con dicho cuestionario le dejo el link a continuación junto con el número asignado para poder contestarlo, aunado a ello me pongo a sus órdenes con mis datos por si existiera alguna duda sobre mi trabajo final de grado.

<https://forms.gle/aqjWSC9ctSAsmni88>

Número asignado: 12

Correo: [REDACTED]

Teléfono: [REDACTED]

Sin más por el momento, le agradezco sinceramente por su apoyo.

ATENTAMENTE



Mariana G. Osornio Fuentes

Estudiante de la Maestría en Género,
Sociedad y Políticas Públicas de la
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales



Anexo 7

A continuación, se presenta una muestra del correo enviado el 15 de junio de 2020 a los 17 profesores que son padres de la Facultad de Antropología de la UAEMéx:

Juan Trejo Castro
Profesor de la Facultad de Antropología
Universidad Autónoma del Estado de México

Con el gusto de saludarle nuevamente, me presento, me llamo Mariana Osornio, soy estudiante de la Maestría en Género, sociedad y políticas públicas de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAEMéx. El motivo de mi correo es para solicitar su apoyo para robarle unos minutos de su valioso tiempo para la revisión de cierto material y dar respuesta a un breve cuestionario.

Como resultado de un diagnóstico que hice en la Facultad de Antropología el año pasado, surge la *“Campaña de comunicación integral con perspectiva de género sobre las paternidades responsables e igualitarias y la Licencia de Paternidad dentro de la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México”*. Esta campaña tiene por objetivo la comunicación de información y la sensibilización sobre las paternidades responsables e igualitarias en dicha facultad.

Esta propuesta de intervención consta de varias herramientas que se implementarían dentro de la facultad durante el semestre 2020 A, sin embargo derivado del paro y de las cuestiones de salud por la contingencia del COVID 19, no se han podido llevar a cabo. Es por tal motivo que acudo a usted por este medio para solicitarle su valioso apoyo para poder darle revisión a algunas herramientas de la campaña como lo son: 1.- Carteles de difusión de información, 2.- Artículo de la Revista Universitaria UAEMéx y 3.- Página de internet sobre paternidades responsables e igualitarias, para posteriormente contestar el breve cuestionario que coloco al final. Con ello podré identificar las fortalezas y debilidades de las herramientas de la campaña para su modificación y mejoramiento y con ello también cumplo con indicaciones propias de la maestría como mi proyecto terminal de grado.

Los carteles y el artículo se encuentran en adjunto de este correo y para poder entrar a la página de internet tengo este link: <https://momgsypp2020.wixsite.com/misitio>

Sin más por el momento y agradeciendo muchísimo sus aportaciones y que se tome el tiempo de apoyarme, quedo a sus órdenes para cualquier duda o comentario.

Mariana Osornio
Estudiante de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
UAEMéx

CUESTIONARIO

Universidad Autónoma del Estado de México
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas

El presente cuestionario tiene la finalidad de indagar sobre el impacto de la Campaña de comunicación integral con perspectiva de género sobre las paternidades responsables e igualitarias y la Licencia de Paternidad dentro de la Facultad de Antropología de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Este es un ejercicio académico de una estudiante de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas, por lo que le invito a contestar de la manera más honesta para poder mejorar la propuesta de intervención que se realizó en el marco de dicha Maestría. Le agradecemos su apoyo.

1. Material de difusión sobre paternidades responsables e igualitarias:

- ¿Qué opina de los carteles?
- ¿Qué mensaje considera están transmitiendo los carteles?
- ¿Qué datos considera relevantes de los carteles?
- ¿Estos carteles le permiten reflexionar sobre algún tema en específico? ¿Cuál?
- Si tiene alguna propuesta, mejora, comentario u observación sobre los carteles, por favor a continuación desglósela (para poder mejorar la campaña de comunicación integral es indispensable su opinión por lo que agradecemos su participación):

2. Artículo de divulgación sobre paternidades responsables e igualitarias:

- ¿Qué mensaje considera está transmitiendo el artículo?
- ¿Qué información considera relevante en este artículo?
- ¿Qué reflexión le surgió del contenido del artículo sobre su manera de ejercer la paternidad?
- Si tiene alguna propuesta, mejora, comentario u observación del artículo, por favor a continuación desglósela (para poder mejorar la campaña de comunicación integral es indispensable su opinión por lo que agradecemos su participación):

2/7/2020

Gmail - Buenas tardes profesor, un gusto saludarle

3. Página de internet sobre paternidades responsables e igualitarias:

- ¿Qué opina de la página de internet sobre las paternidades responsables e igualitarias?
- ¿La página de internet le permite informarse sobre las paternidades responsables e igualitarias? Sí/ no / ¿Por qué?
- ¿Esta página le permite reflexionar sobre el ejercicio de su paternidad? ¿En qué medida?
- Si tiene alguna propuesta, mejora, comentario u observación sobre la página de internet, por favor a continuación desglósela (para poder mejorar la campaña de comunicación integral es indispensable su opinión por lo que agradecemos su participación):

4. ¿Cree que ejerce una paternidad responsable e igualitaria? ¿Por qué?

Le agradezco nuevamente por tomarse el tiempo para revisar el material y para contestar este breve cuestionario. Sus respuestas apoyan a la construcción del proyecto terminal de grado de la maestría, por lo que todas sus aportaciones son valiosas.

16 adjuntos



Imagen6.png
228K



Imagen5.png
260K

Copia de Copia de Copia de Copia de Copia de Sin título.png
369K

<https://mail.google.com/mail/u/2/?ik=1554315d9d&view=pt&search=all&permthid=thread-a%3Ar1519592957341466242&siml=msg-a%3Ar-73566133...> 3/6

2/7/2020

Gmail - Buenas tardes profesor, un gusto saludarle



Copia de Copia de Copia de Copia de Copia de Copia de Sin título.png
400K



Applicable to all Alchemy Arts & Crafts branches for the whole month of June 2020.png
1092K



Imagen7.png
159K



Imagen9.png
777K

Imagen8.png
271K

<https://mail.google.com/mail/u/27?ik=1554315d9d&view=pt&search=all&permthid=thread-a%3Ar1519592957341466242&siml=msg-a%3Ar-73566133...> 4/6

2/7/2020

Gmail - Buenas tardes profesor, un gusto saludarle



LOSHOM~1.PNG
317K



Imagen10.png
700K



PARTICIPACIÓN EN EL EMBARAZO Y POSPARTO.png
312K



PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO.png
305K

PATERNICIDADES RESPONSABLES E IGUALITARIA.png
267K

<https://mail.google.com/mail/u/2?ik=1554315d9d&view=pt&search=all&permthid=thread-a%3Ar1519592957341466242&siml=msg-a%3Ar-73566133...> 5/6

2/7/2020

Gmail - Buenas tardes profesor, un gusto saludarle




PATERNIDADES RESPONSABLES E IGUALTARIAS (1).png
282K



PATERNIDADES RESPONSABLES E IGUALTARIAS.png
346K



 **Paternidades responsables e igualitarias- Revista UNIVERSITARIA UAEMéx.pdf**
104K

<https://mail.google.com/mail/u/2?ik=1554315d9d&view=pt&search=all&permthid=thread-a%3Ar1519592957341466242&simpl=msg-a%3Ar-73566133...> 6/6

Anexo 8

Universidad Autónoma del Estado de México
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas

El presente cuestionario tiene la finalidad de indagar sobre el impacto que el material impreso de difusión sobre paternidades responsables e igualitarias tiene en la comunidad de la Facultad de Antropología. Este es un ejercicio académico de una estudiante de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas, por lo que te invito a contestar de la manera más honesta para poder mejorar la propuesta de intervención que se realizó en el marco de dicha Maestría.

Te agradezco de antemano tu apoyo.

Sexo: _____

Estudiante ()

Personal académico ()

Personal administrativo ()

1. ¿Te percataste que a lo largo de tres meses había material impreso de difusión sobre paternidades responsables e igualitarias?
2. ¿Qué opinas al respecto?
3. ¿Qué es lo que más recuerdas del material impreso?
4. ¿Intentaste buscar más información al respecto?
5. Si tienes alguna propuesta, mejora, comentario o queja sobre el material de difusión de paternidades responsables e igualitarias, por favor a continuación desglósala: