



INFORME DE RESULTADOS DE LA
INVESTIGACIÓN CUALITATIVA SOBRE
“PATERNIDAD EN CONDICIONES
EQUITATIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL 2015”

Instituto de las Mujeres del Distrito Federal



I. PRESENTACIÓN

La presente investigación fue realizada a solicitud del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, con la intención de establecer un panorama que le permita diseñar e implementar intervenciones públicas y acciones afirmativas que tengan como resultado el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres para contribuir a la reducción de las brechas de desigualdad de género.

El estudio fue dirigido y coordinado por la Lic. Paulina de los Reyes Flores, con la colaboración del Lic. Sergio Fernández Gayosso, ambos psicólogos, moderadores y analistas independientes.

Se trata de una investigación cualitativa, de carácter empírico que recoge a través de la técnica de sesiones de grupo y entrevistas a profundidad, las experiencias, percepciones, así como las opiniones que tienen los empleados y funcionarios de la administración pública de distintas dependencias acerca del permiso de paternidad.

Particularmente se evaluaron las percepciones en torno a la solicitud y uso del permiso de paternidad entre aquellos que lo otorgan y quienes lo solicitan, para identificar los aspectos que requieren fortalecimiento o modificación, y que, con base en ello, el Instituto pueda proponer y promover mejoras en su implementación, optimizando así el cumplimiento de sus objetivos.

A lo largo del reporte aparecen *"en letra cursiva y entre comillas"* verbalizaciones textuales que ilustran la opinión de los entrevistados.



II. INTRODUCCIÓN

En la Ciudad de México la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres¹, en su última reforma publicada en la gaceta oficial del Distrito Federal el 18 de diciembre de 2014 en el Artículo 21, fracción II, inciso a), define que: para contribuir al reparto equitativo de las responsabilidades familiares y en cumplimiento a la igualdad sustantiva en el Distrito Federal se reconocerá el derecho de los padres, por consanguinidad o adopción, a un permiso por paternidad de quince días naturales.

Dicho permiso tiene el propósito de propiciar la igualdad y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Es una política de igualdad e inclusión, en la que se hacen valer los derechos de los hombres a compartir y participar activamente del alumbramiento de sus hijos, además de participar en la difícil tarea de acoplar las nuevas actividades familiares tras la llegada de un nuevo ser.

Esta política fue impulsada porque en la cultura mexicana se tiende a relegar ciertas actividades sólo a las mujeres, y muchos varones no se sientan responsables de estar presentes durante los primeros días de vida de sus hijas o hijos, ni de participar en su crianza-educación. Sin embargo, tendrían que estar involucrados para establecer relaciones más equilibradas, así como para estrechar los vínculos y lazos afectivos entre padres e hijo/as.

Los hombres que hacen uso de la licencia y dedican ese tiempo para los cuidados de la persona recién nacida están promoviendo con o sin conocimiento la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, convirtiéndose en agentes de cambio en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes en la familia.

¹ <http://www.aldf.gob.mx/archivo-09531acb0fd1dc5517f68a82ba42d80c.pdf>



ÍNDICE

I.	OBJETIVOS	6
	Objetivo General	6
	Objetivos Específicos.....	6
II.	METODOLOGÍA.....	7
c.	DESGLOSE DE RESULTADOS.....	9
	Consideraciones previas.....	9
1.	Contexto: Factores que influye en la configuración de la masculinidad.	10
	<i>La edad.....</i>	11
	<i>La familia de origen.</i>	12
2.	Percepción de cambio de roles.	14
3.	Establecimiento de la Nueva Familia.....	18
	<i>Percepción actual sobre las relaciones de pareja.....</i>	18
	<i>Identificación de Tipos de Unión de Pareja.....</i>	20
	<i>La decisión de vivir en pareja.</i>	23
	<i>Roles masculinos en la familia.....</i>	25
	<i>Acuerdos entre la pareja.....</i>	26
4.	PATERNIDAD	31
	<i>Vinculación con los hijos. El primer contacto.....</i>	33
	<i>Percepción de la Paternidad.....</i>	36
	<i>Paternaje.</i>	38
5.	CONTEXTO: EL TRABAJO.....	42
	<i>Beneficios y compensaciones laborales.....</i>	43
6.	PERMISO DE PATERNIDAD	46
	<i>Nivel de conocimiento y medios de información.....</i>	46
	<i>Percepciones sobre el permiso de paternidad y el trámite</i>	48
	<i>Uso del permiso de paternidad.....</i>	56
	<i>Reacciones del entorno frente a la solicitud del permiso.....</i>	59
d.	SÍNTESIS	61
e.	CONCLUSIONES.....	62



f.	OBSTÁCULOS Y DIFICULTADES.....	67
g.	REFERENCIAS.....	68
h.	GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	69
i.	ANEXOS.....	70
	Anexo A. Guía de tópicos para los las sesiones de grupos con empleados.....	71
	Anexo B. Guía de tópicos para las entrevistas a profundidad con funcionarios públicos.....	76
	Anexo C. Ejercicio proyectivo "Significado de un hijo con y sin permiso de paternidad".....	82
	Anexo D. Transcripciones de las sesiones de grupo.....	85



I. OBJETIVOS

Objetivo General

Contribuir al fortalecimiento de la política pública a favor del paternaje y el cuidado compartido con el fin dar cumplimiento a la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal.

Objetivos Específicos

- 1) Identificar el nivel de conocimiento del permiso.
- 2) Determinar los medios por los que los trabajadores se enteran o son informados del beneficio.
- 3) Conocer las razones por las que se solicita la licencia.
 - 3.a) Registrar las actividades que se realizan durante este periodo.
 - 3.b) Identificar motivadores y barreras para solicitar el permiso.
- 4) Delinear el perfil de los hombres que usan la licencia para el cuidado del recién nacido.
- 5) Entender el proceso de la toma de decisión.
 - 5.a) Identificar agentes de influencia en la decisión.
 - 5.b) Identificar planteamientos a favor y en contra, previos a la decisión.
- 6) Determinar la imagen social, laboral, familiar y personal asociada a quienes toman la licencia de paternidad.
- 7) Distinguir las condiciones organizacionales que favorecen o restringen la solicitud del permiso de paternidad.
- 8) Definir el concepto que los participantes tienen de la función de ser padres y qué papel pueden desempeñar en el cuidado y crianza de sus hijas/os.



II. METODOLOGÍA

A partir de las necesidades de información se llevó a cabo una investigación cualitativa mediante las técnicas de sesiones de grupo y entrevistas a profundidad, en la ciudad de México, del 13 de noviembre al 4 de diciembre de 2015, con la siguiente muestra y distribución:

a. Sesiones de grupo

Perfil	Instancia	Especificaciones
Empleados entre 20-35 años. 50% padres primerizos 50% padres con más de un hijo	SSP	Que SI hayan utilizado la licencia de paternidad.
	PBI	
	SEDESO	Que NO hayan solicitado la licencia de paternidad.

b. Entrevistas a profundidad

Instancia	Cargo
SSP	Director de Recursos Humanos
	Subdirector de Control y Capacitación
PBI	Jefe de la oficina de la Coordinación Administrativa
	Jefe de Departamento de Control de Personal
SEDESO	Subdirectora de Recursos Humanos
	Enlace Administrativo de Prestaciones y Capacitación



Los participantes fueron convocados por las dependencias que los emplean, sin informarles el tema que sería abordado en la sesión con el fin de evitar sesgos y predisposición en sus respuestas.

A cada instancia le fue solicitada la participación de 10 hombres, 5 padres primerizos y 5 padres con más de un hijo/a, en la SSP y PBI se entrevistó a personal que hubiera utilizado el permiso de paternidad, mientras que para SEDESO se requirió personal que no hubiera utilizado el permiso.

Las dependencias participantes fueron elegidas en razón del índice de solicitud reportado entre sus empleados, teniendo en cuenta que todas promueven el uso del permiso de paternidad entre sus empleados.

La Secretaría de Seguridad Pública (SSP) como la instancia con el mayor índice de solicitud de esta prestación entre sus trabajadores.

La Policía Bancaria e Industrial (PBI), de características organizacionales similares a las de la SSP, con un índice de solicitud significativamente menor.

La Secretaría de Desarrollo Social (SEDESO), donde los empleados no están ejerciendo el derecho a la licencia de paternidad, a pesar de tener acceso a él.

El rango de edad establecido, nos permitió hacer contacto con un segmento poblacional que pertenece a una generación agente de cambio, con mayor apertura y posibilidades de verbalización.

Los temas y preguntas específicas realizadas a los participantes se conjuntan en las "Guías de Tópicos" adjuntas. (Anexos A y B)

Exclusivamente en las sesiones de grupo con empleados, se solicitó que realizaran un ejercicio proyectivo contestando lo que significa el nacimiento de un hijo "con" y "sin" permiso de paternidad (Anexo C). Las respuestas fueron incorporadas en el análisis del discurso y se resumen en el mismo anexo.



c. DESGLOSE DE RESULTADOS

Consideraciones previas

- Para lograr un mejor entendimiento de los resultados de esta investigación, necesitamos entender algunos aspectos básicos del perfil de nuestros informantes.
- En lo referente a lo familiar, se obtuvo un reclutamiento equilibrado en cuanto al tipo de modelos vinculares. Los participantes de la SSP estaban mayormente casados, los de la PBI con tendencia a vivir en unión libre, y los de la SEDESO mezclados.
- En cuanto al tipo de familia de origen, también se obtuvo equilibrio en cuanto a tipos y estilos de organización familiar: familias monoparentales, nucleares y extensas.
- En relación a su situación laboral, en los tres grupos se obtuvo equilibrio de antigüedades. Prácticamente la mitad con 5 o menos años en el cargo, y la otra mitad con 10 a 15 años.
- En lo relativo a sus empleos anteriores, destaca que la mayoría de los participantes de la SSP y de la PBI, se había dedicado previamente a oficios como la jardinería, la herrería, la mecánica automotriz, la albañilería, la carpintería, y a la economía informal (puestos de tianguis).
- En cambio, los participantes de la SEDESO, reportaron empleos previos en la iniciativa privada, tales como auxiliares administrativos, empleados bancarios y vendedores, indicio de un mayor nivel socioeconómico y educativo en contraste con los empleados de la PBI y de la SSP, quienes tienen un nivel socioeconómico más bajo y menor nivel educativo.



1. Contexto: Factores que influyen en la configuración de la masculinidad.

- La familia de origen, es un factor clave en la configuración de la masculinidad, pues es ahí en donde reciben mensajes del rol y significado de “ser hombres”. La edad de los entrevistados parece ser evidencia de cambios en el significado de lo masculino.
- Entre más jóvenes y cuando provienen de una familia monoparental o extensa (educados por mujeres), se detectó un discurso que indica cambios en el rol que deben jugar los hombres dentro de la familia, en cambio, entre más grandes son y especialmente, cuando provienen de familias con altos grados de violencia suelen tener un discurso mucho más tradicional, alrededor del significado de la masculinidad.
- En todos los grupos fue manifiesto el reconocimiento al cambio en las estructuras familiares, en donde la distinción principal se refiere a:
 - *“Las familias de antes”*: que remite a configuraciones nucleares y/o extensas, en donde los roles de género están claramente diferenciados. *“Estamos enfocados a proveer”*. (G1. PBI)
 - *“Las familias de ahora”*: que por un lado remite a distintas estructuras, (madres solteras, reconstituidas, etc.); y por otro, a un cambio en los roles de género derivado tanto de la demanda de las mujeres, como de la necesidad de los hombres de estar más presentes en la vida familiar. *“Mi mujer no se deja, ella me pide que la ayude en la casa y para evitar problemas lo hago”*. (G.3 SEDESO) *“Yo no quería que mi suegra se encargara de mi hijo, así que me enseñe a bañarlo, y hasta cambiar el pañal”*. (G.1 SSP)
- Por otro lado, el nivel socioeconómico es una variable que cruza de manera transversal a los factores mencionados.



La edad.

- Los participantes de este proyecto tienen distintas edades y por lo tanto son evidentes algunas diferencias en las formas de educación, en las vivencias alrededor de la cultura y en el contacto con los medios de comunicación y sus mensajes, lo que impacta en su forma de abordar los temas de la crianza de los hijos y especialmente en la construcción de su masculinidad.
- Básicamente se perfilaron dos tendencias en razón de la edad:
 - La primera relacionada con una educación más tradicionalista, más cerrada, más rígida y conservadora -sobre todo entre participantes de mayor edad y/o de menor NSE-.
 - Y la segunda con una educación un poco (solo un poco) más abierta, más moderna y dinámica -sobre todo entre los participantes más jóvenes y/o de mayor NSE-.
- En ambos casos, los temas de la educación de los hijos se advierten complejos y complicados, lo que acentúa las diferencias entre los géneros, es decir no es lo mismo la formación de un hombre que de una mujer.
- El enfoque de la educación masculina aún en las familias de los más jóvenes, - más abiertas y "modernas"-, todavía está orientada hacia las tareas primitivas del *"macho alfa"* (G1. SSP), donde el rol de proveedor, protector y figura única de autoridad de la familia es preponderante, dejando en segundo término las labores domésticas y especialmente las que conciernen al cuidado y atención de los hijos.
- Sin embargo, la diferencia radica en que mientras los participantes de mayor edad manifiestan abiertamente que no están *"acostumbrados"*; ni dispuestos a participar en las tareas del hogar y/o la crianza de los hijos, entre los más jóvenes se aprecian manifestaciones en favor de ser más participativos, así como una mayor disposición a sumarse al ritmo actual de igualdad tanto en el



ámbito laboral como en el familiar, que contempla los trabajos del hogar y de los hijos.

- En este perfil más joven y abierto, los cambios parecen ser más discursivos que prácticos: *“sí la ayudo, pero no es mi responsabilidad, yo salgo a trabajar”* (G2. PBI), pero podemos considerar un avance significativo en materia de igualdad de género el que este tipo de respuestas empiecen a considerarse socialmente correctas, expresándose con naturalidad; sin pena.

La familia de origen.

- Los modelos vinculares y los tipos de organización de las familias de origen, inciden en el estilo de educación de los hombres.
- Las familias nucleares / unidas, no necesariamente propician una mejor actitud y disposición frente a la igualdad de género. Por el contrario, tienden a ser familias con hábitos y actitudes tradicionalistas fuertemente arraigados. Sin embargo, a menor edad, se observa una incipiente y paulatina adaptación a los nuevos esquemas que propone la igualdad en todos los ámbitos.
- En cambio, en las familias fracturadas / monoparentales, aparentemente existe una mejor disposición y tolerancia frente al reacomodo de las funciones que conciernen a los roles femeninos y masculinos.
- Esto en la medida de que sus madres fueron modelo de independencia y participación de la mujer en el ámbito laboral, y de que se vieron forzados a involucrarse de manera más activa en las tareas domésticas. Por lo tanto, dentro de su escala de valores, la posibilidad de "lidar" con las denominadas funciones femeninas es más factible.

“Mi mamá nos sacó adelante ella sola, trabaja en limpias y transportes, es barrendera y yo, me tenía que hacer cargo de mis hermanos”. (G1. SSP)

- Sin embargo, no podemos concluir que este modelo familiar sea el que propicie una mejor actitud frente a los nuevos esquemas de igualdad de género. Si bien



ha favorecido que los hombres se habitúen a labores antes consideradas exclusivamente femeninas, propicia algunas dinámicas insanas en el establecimiento de sus relaciones de pareja. Al respecto identificamos dos tendencias:

- La mayoría de los participantes que provienen de este tipo de familias, buscan en una pareja a alguien en quien descansar, que se haga cargo de ellos y que los libere de "responsabilidades que siente que no le competen" aunque las haya asumido antes. Suelen ser parejas físicas y/o emocionalmente abandonadoras, e incluso distantes pues repiten patrones, generando círculos viciosos.

“Yo casi no vi a mi papá, él era alcohólico...yo acostumbrado a eso y de repente me encuentro a esta persona, que creo que por eso me enamoré, porque viene de una familia muy unida, y ahí me tratan bien, pero uno también tiene que salir y desestresarse, no puedo estar todo el tiempo en la casa”. (G1. SSP)

- Sólo una minoría, que parece haber sustituido a la figura del padre con la de algún otro familiar cercano, busca compensar y subsanar sus carencias de la infancia, permaneciendo física y emocionalmente cercano, estrechamente vinculado y participativo con su pareja e hijos.

“Yo ahora con mi hija, la he bañado, cambiando, le he dado de comer, todo, porque mi esposa tuvo un shock séptico, no se podía hacer cargo, se la pasó muy mal, y estamos lejos de su familia y la mía”. (G1. SSP)



2. *Percepción de cambio de roles.*

- La percepción de que se han dado cambios trascendentes en la sociedad, en la familia y por ende también en los roles de género es generalizada; todos aceptan que *“las mujeres y los hombres de hoy, no somos lo mismo que los de hace 20 o 30 años”*. (G2. PBI)
- A juicio de los participantes, el estereotipo de la mujer abnegada y sometida ha perdido peso. Mencionan que, si bien todavía aceptan el rol un tanto más pasivo y tranquilo, ya demandan, reclaman y exigen mayor participación de ellos en diversas labores, principalmente del hogar, aunque no tanto en la tarea de la crianza de los hijos.
- Destaca la sensación de cuando las mujeres trabajan, la dinámica de la familia tiene que adecuarse pues ellas también aportan a la economía y los roles no pueden permanecer estáticos.

“Mi esposa tiene una estética, está ahí casi todo el día y no le puede exigir que haga todo, por eso cuando estoy de descanso lavo los platos, hago el quehacer y su mamá me ayuda con mis dos hijas”. (G1. SSP)

- Sin embargo, la crianza de los hijos parece relegar a las mujeres al ámbito doméstico, lo que refuerza el estereotipo de la mujer abnegada e incluso el rol tradicional de género.

“Cuando nació la segunda bebé le dije a mi esposa que se saliera de trabajar, para ella se hiciera cargo de los niños, no se pueden andar encargando o que estén en la guardería, a mí no me gusta, creo que la mamá los puede educar mejor”. (G3. SEDESO)

- Por otro lado, los participantes que tienen parejas que trabajan, sobre todo a menor edad y más acentuado en la SSP y en la PBI, admiten que comparten numerosas actividades domésticas, y en algunos casos -pero en mucho menor grado-, la tarea del cuidado y atención de los hijos.



- Lo reconocen como un proceso actual y moderno, es decir aceptan un rol distinto al de sus padres, donde de ninguna manera participaban en las tareas tradicionalmente asignadas a las mujeres: casa, hijos y comida.
- Dichos hombres han asumido este rol menos tradicional y más equitativo de una manera no tan natural, ni tan fácil, ni tan rápido, es decir se han ido adaptando al ritmo y a los requerimientos de su pareja paulatinamente, un poco favorecidos por los cambios en el contexto social y familiar que les ha tocado vivir, pero también forzados por una situación económica precaria.
- La necesidad de reforzar el ingreso familiar, los ha orillado a retribuir con tareas y funciones dentro del hogar, sin dejar de reconocerlas como del dominio femenino. Es decir, no han abandonado el pensamiento de que "ella apoya y completa el rol de él, y él ayuda y completa el rol de ella".

“Pienso que la cuestión económica hizo cambiar los roles, muchas veces cuando sólo trabajaba el padre no alcanzaba” (Funcionario SSP)

- Respecto a la decisión y/o aceptación de que la mujer trabaje, observamos que es un tema que genera importantes conflictos en la pareja y que plantea disyuntivas para ambos miembros.
- El planteamiento de esta posibilidad parece estar siempre ligado a una situación económica apremiante que obliga la participación económica de ambos miembros de la pareja, con especial énfasis tras la llegada de los hijos que demandan mayores recursos.

“Pero pues ella también comprende la parte de que ya son más responsabilidades, los niños que tenemos, es para tener un beneficio más, económico y pues tenemos ahora sí que apechugar” (G3. SEDESO)

- A los entrevistados les genera conflicto y demuestran fuerte resistencia:



- Primero, porque se sienten insuficientes y les cuesta trabajo asumir esta imagen frente a su entorno. Sienten que deben aceptar que las mujeres "los ayuden", o que "completen" las funciones que le conciernen exclusivamente a su rol.

En este caso algunos hombres manipulan la situación para compensar el sentimiento de insuficiencia, y "permiten" que sus parejas trabajen para solventar sus gastos y gustos personales, no los de la familia, sino los propios. Con ello, al hombre se le aligera la carga, pero se siente menos capaz e insuficiente, mientras que asegura el protagonismo de su rol de proveedor.

- Segundo, porque aceptar que las mujeres compartan con ellos el rol de proveedor, los compromete a participar en casa con tareas que considera exclusivamente femeninas, y en muchos de los casos no están dispuestos.
- Tercero, porque en muchos casos permitir que la pareja trabaje les genera miedo al abandono; evidencia de una actitud egoísta y machista con un trasfondo de culpa en la medida en que ellos son infieles bajo el pretexto de los horarios laborales.

Temen que ella conozca otros varones, aunque se justifican desde su rol de protectores, argumentando que quieren evitar que ellas sean molestadas y acosadas.

“Te apuesto lo que quieras que por más la mujer que te diga “no yo soy fiel a mi esposo” somos 40 cabrones, que diario insisten va a ver el día que va a caer” (G1. SSP)

- Lo anterior se establece como un freno para la inclusión de la mujer en el ámbito laboral. Todavía en la mayoría de las parejas se toma la decisión de adaptarse al salario del hombre y conservar los roles tradicionales en pro de la estabilidad y evitar conflictos mayores que lleven a la separación.



- A menor nivel socioeconómico y a mayor edad, las ideas y los roles no equitativos aún están fuertemente arraigados, por lo que prevalecen las limitantes injustificadas para que la esposa pueda ejercer su derecho laboral.

“Está en mi casa y se dedica a mis hijos, para que moverle” (G1. SSP)



3. Establecimiento de la Nueva Familia.

Percepción actual sobre las relaciones de pareja.

- "Cambio" es una palabra predominante en el discurso de la generalidad; sin excepción la referencia principal es que las relaciones de pareja han sufrido transformaciones importantes en los últimos años.
- Sin embargo, el modelo de parejas que observamos conserva muchas conductas de sus familias de origen, apenas adaptadas a las demandas sociales y económicas que prevalecen hoy en día, pero los pequeños ajustes que se perciben en la actitud, pensamiento y comportamiento, no confirman un cambio sustancial y de fondo que garantice la igualdad de género.

“Yo creo que últimamente ha habido muchísimos cambios que, si han apoyado al crecimiento como tal, ¿no? como pareja en el desarrollo dentro de la relación de ambas partes” (Funcionaria SEDES0)

- A mayor edad y/o menor NSE, los cambios tienden a ser más acotados y forzados; el apego a los roles tradicionales es mayor: las mujeres dedicadas e inmersas en las labores del hogar y el cuidado de los hijos, y el hombre como proveedor parcialmente incorporado a la familia.
- Cuando la situación económica lo amerita, la mujer se adentra en actividades remuneradas informales, en trabajos de fin de semana y algunas veces en negocios que le permiten mantenerse al cuidado de los hijos; para apoyar en la manutención del hogar, exigiendo en reciprocidad que el hombre apoye en las labores domésticas.
- Al respecto es necesario destacar dos cosas:
 - El intercambio de actividades se vive como una forma de "apoyo" o suplencia temporal, y no como corresponsabilidad y compartición. No garantiza la adopción de nuevos roles.



- La democratización y la incipiente simetría laboral no está favoreciendo *per se* una paternidad más activa, sino que redobla la carga de las tareas que ejecutan las mujeres.
- A menor edad y/o mayor NSE, se observa una mayor simetría en las parejas, que parece estar relacionada con un mayor nivel educativo, un panorama cultural más amplio, y un mayor acceso a medios donde los mensajes en torno a la igualdad son recurrentes.
- De cualquier forma, la inclusión de la mujer en el ámbito laboral está siendo forzada, más por necesidad que por la persecución de objetivos personales de desarrollo y productividad. Se vive con resignación del hombre por la precaria situación económica, incluso se llega a pensar que no es una conquista femenina.
- Pero sea cual sea la motivación, la consecuencia es que el rol femenino dentro del sistema familiar se está redefiniendo, lo que parece desestabilizar el rol masculino, exigiendo un ajuste que trae consigo tensiones para ambos, además de que plantea barreras en la comunicación, así como tiempo de convivencia de la pareja.
- Podemos definir a ésta como una etapa de transición, en la que las parejas atraviesan por un proceso difícil, frente al que demuestran resistencia, ya sea de manera explícita o latente.
- Es por ello que los participantes califican sus relaciones de pareja con adjetivos tales como "*inestables*"(G3. SEDESO), "*difíciles*" (G1.SSP), "*Inciertas*" (G2. PBI), aunque reconocen que han ido avanzando lentamente en los terrenos de la igualdad.



Identificación de Tipos de Unión de Pareja.

- Como se mencionó en el apartado de "*Consideraciones Previas*", predominó una mezcla equilibrada entre la unión libre y el matrimonio en los participantes de este estudio.
- Quienes eligen la unión libre pretenden evadir la legitimidad de la unión para evitar conflictos legales frente a la disolución. Justifican su decisión apelando a que el amor y el compromiso no se modifican frente a una firma o papel. Sin embargo, lo que subyace es la evasión o ausencia de un compromiso genuino, en el que se pretende dejar "la puerta sin llave y la maleta en la puerta".

"Yo siento que no es necesario que te den un papel que diga que estas atado a esa persona" (G3. SEDESO)

- Algunos se han visto en la necesidad de legitimar la relación con su pareja a través del concubinato para efecto de trámites (propios y de los hijos), sin embargo, siguen sintiéndose en un estado "más flexible y libre" vs. haber optado por el matrimonio.

"Para evitar los conflictos legales, o sea cualquier cosa" (SEDESO)

- Por otro lado, los que apuestan al matrimonio, lo hacen por seguir los convencionalismos sociales, pero también en respuesta a un compromiso maduro que persigue estabilidad y seguridad mutua bajo un contrato de permanencia.
- Se elige también como una forma de protección a los hijos, en caso de separación o de fallecimiento (sobre todo en la SSP y en la PBI por la implicación del alto riesgo de sus trabajos).
- Las parejas son las que presionan el matrimonio en aras de no quedar vulneradas frente a la separación; buscan legitimar la unión para asegurarse una pensión, gastos médicos y otras implicaciones, que hoy son obligatorias y su incumplimiento está sancionado.



“No es sólo un papel, pero al fin de cuentas si sirve para muchos trámites y cuestiones” (G1. PBI)

“Porque cuando estás casado hay más compromiso porque ya es algo más formal” (G2.PBI)

- Las **relaciones extramatrimoniales** son muy frecuentes, sin embargo, se observa cierto recato para hablar de ellas de manera abierta. La mayoría trata el tema con evasión, aunque otros lo abordan de manera directa con tintes de orgullo y presunción.
- Al respecto, es notorio un cambio cultural incipiente, en el que ya no es socialmente correcto presumir este tipo de "aventuras", debido a que conlleva una carga de machismo que hoy por lo menos ya se reconoce como "políticamente incorrecto", aunque se siga ejerciendo de forma más discreta.
- Las **ex parejas** se suman a los conflictos y a la carga actual. Es común que los participantes tengan experiencias de unión y vida en pareja previa, con hijos de por medio (sobre todo observado en la SSP).

“Yo estuve casado 8 meses, tuve una niña con mi ex esposa, me separé a los 8 meses” (G1. SSP)

“También he estado en unión libre fueron como 5 años ahí tuve a mi hija la grande, me separé y me volví a casar y tuve la otra niña” (G1. SSP).

- La mayoría mantiene contacto relativamente cercano con los hijos, aunque limitado porque existen roces y conflictos con la ex pareja, debido a la distancia, la pérdida de comunicación, los reclamos, y las demandas de abandono y pensión.
 - Esto a su vez genera tensión con la actual pareja, quien demanda tiempo y gasto completo, mientras que el hombre tiene que dividirse.



- Los pocos que aseguran mantener un contacto positivo con sus anteriores parejas "para favorecer un buen ambiente para sus hijos", llegan a ser infieles con ellas, debido al estrecho contacto y convivencia que mantienen, y que sus actuales parejas les permiten por haber aceptado la situación desde un inicio.

"Una chela con ella de vez en cuando no le hace daño a nadie" (G3. SEDESO)

- Cabe aquí hacer un paréntesis sobre la perspectiva de los funcionarios entrevistados en torno a la vida en pareja en las distintas corporaciones.
- Se detectó un bajo nivel de involucramiento con el personal, en tanto desconocen su situación civil y familiar; sólo alcanzan a ver lo que coincide con sus propios valores y preferencias. Manifiestan así que en las dependencias prevalece el matrimonio como la forma más común y habitual de unión.

"Tengo 24 años en esta corporación y la mayoría de los compañeros que yo conozco son casados" (Funcionario PBI)

"Todavía en esta agrupación existen más casados que de unión libre, yo diría como un 60-40 más o menos" (Funcionaria SEDESO)

"Sí efectivamente ha crecido un poco lo que es el concubinato, pero yo creo que sigue prevaleciendo el acta de matrimonio" (Funcionarios SSP)

- Aún cuando los funcionarios se inclinan por el matrimonio como una expresión madura de compromiso, y como un medio que garantiza seguridad a la familia, así como el derecho a beneficios, prestaciones y compensaciones de ley, observamos que éstos no tienen injerencia sobre los empleados. No se observa orientación, influencia, ni consejo en torno a este tipo de temas que se consideran íntimos y personales.

"El estar casado implica, inclusive la cuestión de los seguros, la cuestión de las pensiones, de las becas de los hijos, todas esas cuestiones." (Funcionario PBI)



- La comunicación entre jefes y empleados se supedita a lo estrictamente laboral, y no funge como un canal desde el que se pueda ofrecer orientación y sensibilización frente a estos temas a los empleados.
- A pesar de que los funcionarios apunten que en sus corporaciones se realizan acciones encaminadas al fortalecimiento de las parejas y las familias a partir de la implementación de “la nueva cultura laboral”, estas parecen tener un carácter frío, despersonalizado y superficial, lo que las deja sin efecto.
 - Como excepción, observamos que este tipo de acciones se realizan más en la SSP lo que puede tener relación con un mayor índice de solicitudes del permiso de paternidad.

“Las autoridades se han empeñado en fortalecer la cuestión familiar, eso es muy bueno, se crean convivencias con la familia, el día del niño, se crean convivencias del día de la madre, del padre y de todo tipo en la cual se inmiscuye toda la familia en conjunto. Esto fomenta la unión entre las familias” (Funcionario SSP)

La decisión de vivir en pareja.

- En la mayoría de los casos, la decisión de vivir en pareja parece ser incidental; no está supeditada a la planeación y muchas veces tampoco se sustenta en el amor.

“Yo siento que mi relación anterior me benefició mucho, porque, la vez pasada, de hecho tenía 18 años, realmente era un chavo yo dije: “es mi primer amor y es la única que va a existir en el mundo” y no quería que se me fuera está es mía y presta”; bueno ahora ya lo veo diferente, digo: “chiga habiendo tantas viejas en el bachilleros qué hice, ¿no?”. (G1. SSP)

- En todos los grupos se detectó que no existen acuerdos sólidos y prevalece la improvisación, el ensayo y error, así como problemas derivados de la



convivencia que evidencian que las parejas tienen un endeble mecanismo de comunicación.

“Va implícito, y jamás nos dijimos esto te toca a ti. Yo creo que como dije desde el principio es como una responsabilidad que adquieres” (G3. SEDESOP)

- Entre las principales razones por las que deciden vivir en pareja, el embarazo inesperado ocupa uno de los primeros lugares.
- El noviazgo se vive sin reflexión y se ignoran los riesgos de la sexualidad activa sin protección, a pesar de que temen la llegada de los hijos y las responsabilidades y acciones que esto involucra.

“Cada que tenía relaciones si me sentía muy nervioso de que llegara a tener un bebé, ya sabe un niño por aquí, un niño por acá, hasta que no tuviera un empleo fijo fue donde me anime” (G1. SSP)

- Otra razón preponderante es el deseo de independizarse, escapar y desligarse de familias disfuncionales con la creencia de que una mujer puede rescatarlos y hacerse cargo de ellos y sus cosas. Buscan reivindicar su identidad y sanar sus lazos afectivos averiados.
- Algunos lo deciden en razón de que es el "siguiente paso", lo que corresponde a su etapa de vida, como un objetivo introyectado desde la infancia.
- Pocos conciben la vida en pareja como un proyecto conjunto, de apoyo mutuo, donde ambos aporten al crecimiento y manutención de la pareja. Es por ello que, muchos manifiestan como limitantes el hecho de no ser económica y laboralmente estables; sienten sobre sí la responsabilidad de ser los proveedores exclusivos.

“Pensaba, no me voy a aventar ahorita que no tengo algo bueno “, ya cuando me metí aquí a la bancaria ya fue cuando dije: “pues ora sí” (G1. SSP) / “Tenía



miedo a juntarme y a echarme la vida a perder por la cuestión económica. Tenía trabajos en los que pagaban una miseria." (G1. SSP)

- La falta de planeación y acuerdos, pero sobre todo la disparidad entre géneros que se asume sin reflexión desde ambos lados (mujeres y hombres), provoca roces, tensiones y conflictos, haciendo aún más difícil, pesada e inestable la convivencia en pareja.
- La experimentación con parejas previas no garantiza "aprender" a convivir, y por el contrario, se tienen más hijos y se adquieren más responsabilidades y compromisos de los que pueden y/o están dispuestos a asumir.

"No aprende uno bien, yo le digo a mi pareja actual, 'sabes que yo voy a estar contigo', ya si ella quiere que me meta una pensión y yo le pago, pero que ella se las arregle sola". (G3. SEDESO)

Roles masculinos en la familia.

- Adquirir el compromiso de vivir en pareja, y luego de convertirse en padre, sitúa al hombre en distintas esferas desde las que se relaciona con la mujer y los hijos.
- Las relaciones preponderantes que mantiene con los demás miembros de la familia, son en primer lugar la de ser proveedor económico, seguido de ser protector físico y material, el encargado principal de la formación en valores de los hijos, y la referencia, a veces casi única y exclusiva, de autoridad para todos, incluida "su" mujer.
- Desde estas esferas de interacción, se advierten actitudes y comportamientos de control, dominación y superioridad del hombre frente a la mujer y los hijos, no sólo impuestas por ellos, sino aceptadas y hasta impulsados por las propias mujeres, puesto que le atribuyen al hombre cualidades que lo plantean como el único capaz de desempeñar dichas acciones: el único que puede proveer o el que mejor provee, el único que puede por su fortaleza de carácter imponer



autoridad, el único que sabe formar a los hijos desde la razón ("*porque las mujeres son blandas y les gana el corazón*" G2. PBI), y el único que tiene fuerza para proteger a "su manada".

- Asimismo, frente al planteamiento de lo que significa ser una pareja/esposo, los hombres asumen una postura machista y egocéntrica, en tanto advierten que el hecho de ser proveedores los hace en automático acreedores al derecho de ciertos beneficios, como el de ser "atendidos", en casos extremos al borde de la veneración.
- Vivir con una pareja solventa sus debilidades frente a la soledad, manifiestan que es una forma de sentirse acompañados, de ser arropados por la seguridad de un grupo de personas emotivas (la familia), de contar con una variedad de afectos y situaciones de cercanía, todo lo cual se aprecia como las mejores ventajas del rol de esposos.
- Igualmente lo viven como una forma de sentirse apoyados, consentidos, de tener sexo "seguro", de tener quien les prepare la comida y quien les lave la ropa, a cambio de ciertas responsabilidades y compromisos, entre los que es aspecto económico es siempre el protagonista, el que más preocupaciones les genera y el que suele ser un centro preponderante de conflictos.

"Lo bueno de ser esposo es tener con quien platicar, ser consentido, la cena, el sexo" (G3. SEDESO) / "Lo malo es tener que dar gasto, el trabajo, la quincena que no llega, el fin de la soltería y la libertad, las peleas y la esposa." (G2. PBI)

Acuerdos entre la pareja.

- A nivel discursivo y como ideal se cree que la única manera de garantizar la armonía en la pareja está en la comunicación franca, honesta y directa para negociar, solucionar y mantener la unión familiar.

"Se platica ¿no?, nosotros platicamos siempre, sino te comunicas no llegas a ningún lado" (G2. PBI) / "Son las costumbres, tú te acostumbras de esto y



podemos llegar a un acuerdo y con el tiempo se va dando y comes a la hora y te despiertas a la hora” (G1.SSP) / “Un matrimonio es como un convenio, es como un negocio” (G3. SEDESO)

- En la práctica cotidiana las acciones y los acuerdos no suelen ser preventivos, anticipatorios, sino más bien curativos, compensatorios por lo que tiene un carácter temporal. Intentan adaptarse y/o imponerse frente al otro sobre la marcha y en la medida que las situaciones suceden. Esto incluye sobre todo las tareas relacionadas con la casa y con los hijos.
- Con la **llegada de los hijos**, generalmente son las mujeres quienes toman la iniciativa de proponer, establecer y hasta imponer reglas, para sobrellevar una carga que las rebasa, principalmente aquellas económicamente activas.
- Reparten obligaciones y responsabilidades en torno a la economía familiar y a las tareas domésticas, pero destaca de manera importante que la mayoría asume una especie de exclusividad en torno al cuidado y atención de los hijos, demandando muy poco al hombre en este sentido, y en algunos casos hasta obstaculizando su involucramiento.

“Bueno cuando se alivió, yo le decía tú no te preocupes, tú nada más encárgate del bebé. Yo lavo la ropa, tú encárgate del bebé, dale los cuidados”. (G2. PBI) / “Yo lavaba la ropa, yo luego iba por la comida y bueno yo lo que le dije fue este año cuida bien a mi bebé” (G1 SSP)

- Al respecto cabe destacar que no sólo el hombre se excluye de esta tarea por considerarla impropia o por considerarse incapaz, sino que es la propia mujer y/o las familias de origen, quienes posicionan a la mujer como la única responsable.
 - En este sentido, los planes y políticas deben considerar también esta actitud de la mujer para que ceda espacio al hombre ya que muchas veces es ella la que ignora al hombre en su rol parental, y la que perpetúa la represión emocional de los varones, iniciada desde su



infancia en la familia de origen, pues limita de manera contundente las acciones de paternaje desde el nacimiento del bebé.

- Asimismo, observamos que los hombres están reaccionando con actitudes y posturas defensivas frente a la iniciativa que muestran las mujeres para establecer acuerdos.
- Ceder es visto como debilidad o sometimiento, sobre todo cuando se trata de temas relacionados con las labores domésticas y el cuidado de los hijos. Las negociaciones se tornan difíciles y generan fuertes conflictos.
- Algunos aceptan con resignación "ayudar" de forma esporádica y extraordinaria, pero la posibilidad de verse desempeñando estas tareas como una obligación o responsabilidad no les es fácil de asimilar / aceptar; sienten vulnerada su masculinidad.

"Ahí muere con las labores de la casa o de los hijos, no soy para eso" (G3. SEDESO) / "Por horarios de uno y por incapacidad no lo haces lo de los hijos o lo de la casa, a mí no se me da de plano" (G3. SEDESO)

- Sólo una minoría, sobre todo los más jóvenes, comparten las labores domésticas y el cuidado y atención a los hijos sin denotar prejuicios. Se expresan en favor de la igualdad de género y afirman que en la actualidad dichos trabajos son responsabilidad de ambos.
 - Aunque sí se observan ciertos prejuicios frente a hijas mujeres, a quienes se considera más delicadas. Les da miedo y hasta cierta vergüenza: *"Ahí sí creo que es mejor que le entre ella."* (G2. PBI)
- En este caso, además de la edad como factor que favorece una mejor actitud y disposición, observamos que varios de estos hombres ya participaban de solteros en las tareas domésticas, y en otros casos han encontrado beneficios en torno a su calidad de vida cuando comparten también la manutención familiar con la pareja.



“En mi caso yo trabajo toda la semana y mi esposa los fines de semana, entonces yo soy responsable los fines de semana prácticamente de mi hijo y entre semana ella” (G3. SEDESOP)

“La mujer dejó de ser sólo una ama de casa y se dedicó a ser una mujer y la misma globalización nos ha obligado a que se cambien los roles, ya la mujer trabaja y en la mayoría de las veces” (Funcionario SSP)

- Sin embargo, aún entre esta minoría persiste en el discurso el concepto de "ayudar / apoyar" a la mujer con los hijos, porque aún no se introyecta la actividad de crianza-educación de los hijos como derecho y responsabilidad propia. Es decir, no existe un pleno ejercicio del paternaje, aún entre los más involucrados y cercanos a sus hijos.
- Por otro lado, frente al posible establecimiento de acuerdos, subyacen criterios tradicionales con respecto a las actividades propias de cada género.
- Los roles y estereotipos de género confinan a las mujeres al espacio doméstico/cuidado del hogar, y la ubican en una posición de protectora afectiva:
 - Cuidar, atender y criar / educar a los hijos
 - Realizar los quehaceres del hogar
 - Hacer las compras
 - "Ayudar" económicamente, cuando no basta con el ingreso del hombre.
- No se contemplan en espontáneo aspectos relacionados con su desarrollo personal y laboral.
- Mientras que las tareas que se relacionan con los hombres, lo posicionan como protector material y económico:



- Trabajar
- Proveer
- Defender
- Proteger
- Y en última instancia, solo si es indispensable, "ayudar" en las tareas del hogar y de los hijos. *“Cuando uno está en casa pues trata de ayudar porque ella también trabaja”* (G2. PBI)



4. PATERNIDAD

“Indudablemente la llegada de los hijos es un parte aguas en la vida de todo ser humano, cambian muchas cosas, si usted tiene hijos sabrá que cambia, desde la forma de ser, de hablar, inclusive de vestir, sobre todo la cuestión económica porque ya no te puedes ir de fin de semana con tu esposa porque sabes que tienes que guardar desde para los pañales hasta para cuándo van a la universidad” (Funcionario SSP)

- La **llegada de los hijos** genera desajustes y desestabilización a la pareja que no ha encontrado aún un punto de equilibrio. Los objetivos deben replantearse.
- Como un acto instintivo cada miembro de la pareja se atrincheró en el rol estereotipado de lo que concierne a lo femenino y a lo masculino. Se apega a lo que conoce: "Ella" se preocupa porque no se siente preparada, porque carece de experiencia y tiene que poner a prueba lo que le dijeron que es "el instinto materno". "El" se preocupa porque debe redoblar esfuerzos como proveedor económico.
- En esta etapa es común que la pareja se fracture, y que tras la separación (física o sólo emocional), él busque una nueva pareja con la que seguramente tendrá más hijos, mientras que ella asume sola el cuidado y la atención del hijo. *“Pues hay que aprender de la primera esposa” (G1. SSP)*
- No se trata sólo de la falta de preparación sino de una baja tolerancia a la frustración cultural, que también debe contemplarse en los planes de capacitación y esfuerzos orientados al fortalecimiento de la pareja y la familia.
- La superación de esta etapa conlleva esfuerzo, desgaste y pérdida de energía que mina el desempeño de ambos miembros de la pareja en otros ámbitos, principalmente el laboral. Una mayoría importante conserva la unión a pesar de los conflictos constantes, y sólo unos cuantos consiguen equilibrio y estabilidad.



- En éstos casos observamos factores coincidentes que favorecen un mayor éxito en sus relaciones: un mayor nivel educativo, una condición económica previa más sólida o desahogada, y una familia de origen más funcional.
- Contaron desde la infancia con figuras que favorecieron la construcción de estructuras afectivas y psicológicas, y que los prepararon para establecer relaciones o vínculos más sanos y sólidos.

“Al fin de cuentas si no hubiera sido así mi mamá, no tendría los valores que tengo ahorita” (G1. SSP)

- Sin embargo, este "éxito" no necesariamente implica que exista igualdad en torno al desempeño de roles dentro de la dinámica familiar. Logran ajustarse a prácticas que, aunque injustas y desiguales, les funcionan.
- En menor medida observamos casos donde la disfuncionalidad de la familia de origen es un motivador de cambio. Pretenden "romper el molde" y esforzarse para no repetir patrones dolorosos.

“Yo vengo de una familia disfuncional pero mala onda del chongo y yo soy todo lo contrario con mis hijas y con ex parejas toda la buena onda me siento muy bien con lo que he logrado” (G2. PBI)

- La llegada de hijos subsecuentes suele ser más tranquila, menos traumática e intrincada, pero también es cuando se multiplican las tareas del hogar, la atención a los otros hijos, y por supuesto los gastos y la manutención, generando nuevos retos y puntos de desequilibrio en la pareja.

“Los cambios fuertes son con el primero, ya después es cuestión de irse adaptando” (G3. SEDESO)

- Se identifica entonces que la falta de planeación, reflexión, preparación y el hecho de asumir la maternidad como una función instintiva e insustituible, lo que genera dinámicas disfuncionales y alimenta un círculo vicioso que provoca



la fractura de las parejas y el distanciamiento de los hombres del ejercicio de la paternidad responsable.

Vinculación con los hijos. El primer contacto.

- Puntualmente el tema de los bebés y los recién nacidos detona inquietud, polémica y nerviosismo.
- Su cuidado y atención demandan habilidades y capacidades que sienten que no tienen, y que no serían capaces de desarrollar, no solo en el aspecto funcional, sino de manera particularmente relevante en relación a su capacidad de conexión y expresión afectiva-emocional.
- Es notorio que aún mostrando disposición para ayudar a su pareja durante el periodo en que se recupera del alumbramiento, no muestran la misma actitud hacia el recién nacido.
- Asisten a su pareja en cuestiones físicas y médicas, y de manera secundaria, incipiente y forzada colaboran con los quehaceres del hogar. Pero destaca que es la mujer quien se mantiene al frente de la dirección de estas actividades, y que es ella quien tiene que solicitar y presionar el apoyo; no es una iniciativa del hombre.

“No pues ella me decía yo ya estoy dedicada a los hijos, tu sabes hacer los quehaceres y hacerte tus cosas así que te toca y si no quieres allá tú, las cosas no se hacen solas, yo no puedo” (G1. SSP)

“Con cesárea les es muy difícil hacer las cosas, si claro que les echas la mano a como dé lugar” (G1. SSP)

- Entre los más jóvenes se muestra mayor apertura, tolerancia y disposición frente a la adopción de roles más igualitarios con la mujer. Suelen ser más activos y comprometidos en el cuidado y atención de los hijos.



“Ella no se podía levantar, de hecho, yo luego me iba con ella le hacia la formula igual, así como mi compañera” (G1. SSP)

- Sin embargo, destaca que la decisión es también una medida para mantener al margen a la familia política y su injerencia sobre la dinámica, decisiones, y el acoplamiento de pareja.
- Este tema es de especial relevancia, porque se asoma ya como un motivador importante para que los hombres prefieran vincularse en el cuidado y atención de los hijos.
- Concientizarlos sobre el beneficio que tiene en la pareja mantener al margen a la familia política, puede ser una acción efectiva que refuerce su decisión, ya que muchas de las crisis en la pareja se deben a su intromisión.

“Mi esposa estaba embarazada, al nacer empezó mi suegra es que, qué tal que no le quedan los pañales de tal marca no pues es que no la soportaba, mejor yo lo hice” (G1. SSP)

- En este segmento de hombres con una actitud más igualitaria y participativa, observamos naturalidad en el discurso, y hasta ciertos tintes de orgullo.

“Yo siempre que estoy en la casa estoy con mi bebé, la acuesto, la cambio, la baño...” (G2. PBI)

“Así como nosotros llegamos fastidiados ellas también se cansan de estar todo el día con el niño hay que ayudar una o 2 horas” (G2. PBI)

“Tenemos que tener muy presente de que la mujer actualmente nos ayuda, no sé, muchas mujeres también trabajan nos echan la mano como pareja” (G2. PBI)

- Mientras que entre hombres de mayor edad y menor NSE asoman expresiones de burla hacia aquellos cuya posición frente a la igualdad es favorable. Señalan además que de ninguna forma se sienten capaces o sabrían hacerse



cargo de los cuidados del bebé, lo cual consideran además innecesario porque son tareas que corresponden al ámbito exclusivo de la mamá.

“Si me gustaría, pero por el momento siento que soy muy torpe para eso y no quiero probar” (G2. PBI)

“Y ahorita “es que esto y lo otro”, a mí lo que se me hace más fácil pagarle a alguien por no hacerlo yo” (G2. PBI)

- Son hombres que han asumido una posición periférica en sus familias, y adoptan un rol rígido y estereotipado, porque han aprendido a negar sus sentimientos y a mantenerse emocionalmente rígidos para conservar su virilidad.
- Entre las razones con las que justifican su distanciamiento de esta tarea, destacan la falta de tiempo relacionada con el trabajo, así como la falta de habilidades, capacidades y conocimientos entorno a las necesidades del recién nacido, todas las cuales creen que la mujer debe tener de manera innata e instintiva.
- Es cierto que subyace un fuerte temor de causar daño a los hijos frente a su fragilidad en las etapas más tempranas.
- Sin embargo, cuando los hijos crecen y ya no son frágiles, se mantienen distantes debido a que no establecieron un vínculo sólido y estrecho con ellos, siendo después incapaces de lograr un acercamiento asertivo.
- Igualmente se observa en ellos inseguridad para identificar correctamente las necesidades de los bebés, como cuándo tienen hambre, cómo cargarlos, cómo manipularlos durante el baño, etc. Vulnerables a la crítica, a la reprobación y a la burla, prefieren no involucrarse en lugar de cometer errores o desempeñarse erróneamente.



- En cambio, la falta de tiempo relacionada con el trabajo, es una excusa socialmente aceptada, pero tiene un trasfondo machista. Se constata cuando en el discurso de los menos involucrados en la tarea, emergen manifestaciones de reserva, temor e incomodidad frente a la censura social, y cuando afirman que entre sus grupos más próximos de amigos suelen toparse con burlas y críticas cuando platican que atienden solicitudes de su pareja relacionadas con el cuidado de los hijos y las tareas del hogar.
- Asimismo, porque en condiciones similares los padres activamente involucrados sí hacen el esfuerzo de conciliar el trabajo con su vida familiar, y buscan integrar funciones afectivas, normativas y lúdicas para construir un vínculo con sus hijos.

Percepción de la Paternidad.

- Observamos que frente al hecho de "ser padre", emerge en el discurso de los varones una actitud orgullosa y entusiasta. No por el hecho de ejercer como padres, sino por el hecho de "serlo", es decir, de la experiencia de tener un hijo.
- Sin embargo, no han asimilado que la paternidad se ejerce con presencia activa y por el contrario adoptan una postura de observador, calificador y testigo.
- El ejercicio de la paternidad se vive con ambivalencia. Les genera grandes gratificaciones, pero también se vive como una carga pesada y desgastante.
- Por un lado, es vivido como una fuente de afecto, además de ser un alimento al ego del varón que se siente importante y por primera vez realmente indispensable en la vida de otro.

"Es increíble verlos crecer, sus sonrisas, te llena de satisfacción todo lo que puedes brindarles". (G1. SSP)



- Pero, por otro lado, expresan incomodidad y molestia frente a situaciones que les demandan esfuerzo y tolerancia, frente a las cuales relegan la posición a las mujeres.

"Odio cuando chillan, cuando te desvelan, recoger el desorden, que te despierten cuando llegas cansado, los berrinches". (G3. SEDESPO)

- Muchos de los participantes manifiestan que este tipo de situaciones les genera irritabilidad además de un fuerte desgaste físico y emocional, y por ello prefieren evadir la estancia en casa, aislarse o bien buscar estar el menor tiempo posible en casa.
- Se excusan detrás de su incapacidad porque a diferencia de las mujeres, no fueron educados desde chicos para estas labores y refrendan su admiración y respeto a las mujeres que se desempeñan mejor que ellos en la función maternal como una forma de "lavarse las manos" y justificar así su falta de involucramiento.
- Por otro lado, sobreviene la frustración de la pérdida de libertad y tiempo libre, así como del inminente ajuste de los espacios y contextos donde solían buscar diversión y esparcimiento con los amigos y la pareja.

"Deja uno de ir al cine, a las fiestas, con los amigos, a salir a tomar y a todo eso, te dedicas de lleno a tu hijo" (G1.SSP) / "Completamente te cambia la vida" (G1. SSP)

- De esta manera observamos que los hombres están ejerciendo la paternidad de acuerdo a su conveniencia e interés. Se involucran de manera intermitente cuando tienen tiempo de sobra, cuando se sienten de mejor humor, etc.
- Asimismo, se "dan el lujo" de elegir las esferas de interacción en las que están dispuestos a relacionarse con los hijos en un momento o situación particular, generalmente relegando el cuidado y la educación a las madres, mientras que ellos se relacionan en mayor medida desde al aspecto lúdico por representar



menor esfuerzo y desgaste, así como una postura, que en contraste, consideran más viril.

- Manifiestan no sentirse culpables por estas ausencias, intermitencias y omisiones, debido a que la retribución de los hijos suele ser positiva, lo que les confirma su buen desempeño como padres.

“Si mi bebé me pudiera decir algo yo creo que me diría que soy su héroe” (G2. PBI)

- Además de que se muestran satisfechos con su rol de proveedores, mientras que consideran que las labores relacionadas con los hijos son un adicional, que realizan sin que por naturaleza les corresponda.
- Por todas las razones antes expuestas es que muchos de los hombres cuya pareja trabaja, prefieren pedir ayuda de terceras personas, o de familiares que los suplan en estas funciones.

Paternalidad.

- De las respuestas obtenidas de los participantes, podemos inferir que no tienen consciencia sobre la relevancia de la figura paterna en la construcción y consolidación del carácter, personalidad y estructura psíquica de los niños, ni del impacto que tienen en su desarrollo emocional y en su experiencia de vida futura.
- Muchos menos existe en ellos la convicción interna de ser capaces de criar y cuidar a los hijos, porque lo considera inherente al instinto y condición femeninos, y no al simple deseo y afecto que les provoca ver a su hijo recién nacido.
- La asignación de roles tradicionales merma definitivamente en las funciones que asume en padre en torno a la crianza, cuidado y educación de los hijos. Por un lado, porque cumplir funciones tradicionales, social y culturalmente asignadas al rol materno-femenino vulnera su virilidad, y por otro lado porque



es la propia mujer quien inconscientemente busca que la función paterna permanezca relegada de afecto y vinculación.

- De este modo la mujer consigue la satisfacción de la completud amorosa en la relación madre e hijo, y siente que cumple cabalmente el rol asignado tradicionalmente.
- A pesar de ello, los varones pueden identificar las acciones requeridas en el cuidado y atención de los recién nacidos, entre las que mencionan espontáneamente:
 - Alimentación de 3 veces al día.
 - Frecuente cambio de pañal.
 - Cuidado especial de su “*cabecita*”, por la mollera.
 - Máxima higiene de su ropa.
 - Lavado de manos constante por parte del cuidador.
 - Atención para evitar rozaduras.
 - Estar atento a su temperatura corporal.
 - Saber cargarlo
 - Saber abrigarlo
 - Saber acostarlo (con mucho cuidado al respecto)
 - Saber hacerlo regurgitar.
 - Saber bañarlo.
- Conocer estas necesidades y ser testigos de cómo la madre las ejecuta, no necesariamente les da la seguridad para realizarlas por ellos mismos.



- Al respecto, destaca la buena disposición que muestran (algunos a menor edad) frente a la posibilidad de recibir capacitación y entrenamiento con el objetivo de adquirir más y mejores conocimientos, habilidades y destreza en los cuidados y atenciones a los hijos recién nacidos.
- La disposición es mayor cuando la capacitación proviene de terceros no implicados y fuera del contexto del hogar, donde muchas veces se sienten evaluados, juzgados y criticados, además de que no se permiten a sí mismos mostrar debilidades, deficiencias e incapacidades frente a la pareja.
- Destacó que esta disposición fue mayor entre los empleados participantes de la SSP, y mucho menor entre los participantes de la SEDESO, quedando los de la PBI en una posición intermedia.
- Entre los cursos y/o temas que resaltan como más necesarios, destaca con sorpresa que además de referir cuestiones prácticas y funcionales, aluden también a recibir capacitación y orientación en cuestiones emocionales - afectivas, que reconocen como la barrera importante para el ejercicio de su paternidad.
- Los temas más reiterados, fueron:
 - Control, tolerancia y paciencia.
 - Comunicación asertiva con la pareja y los hijos.
 - Métodos de enseñanza.
 - Juegos didácticos.
 - Detección de necesidades a partir de señales del bebé.
 - Técnicas de higiene.
 - Primeros auxilios.



- Sin embargo, se prevé resistencia y una posible obstaculización de parte de los superiores, en tanto lo consideran una medida exagerada e innecesaria, que supone consecuencias negativas para las dependencias: ausencia de los empleados, costes, etc.

“Yo digo que no es para tanto, le decía cuando uno nace, aún no está preparado para ser papá y ya lo tienen en los brazos y sin ningún manual. Esas cosas se dan, no creo que se requiera” (Funcionario SSP)



5. CONTEXTO: EL TRABAJO

- Antes de abordar el tema del permiso de paternidad, debemos hacer un paréntesis para contextualizar el entorno laboral de los participantes de esta investigación.
- En primer lugar, observamos que en ninguno de los casos se contemplaron las prestaciones o las condiciones organizacionales como factores de elección del lugar de trabajo, aunque si las condiciones salariales que superaban las de sus anteriores empleos.
- Particularmente entre los empleados de la SSP y de la PBI existe una influencia familiar importante; padres y familiares cercanos pertenecen o pertenecieron a las mismas corporaciones. Se trata de una cuestión de "herencia" familiar.

“Mis hermanos me indujeron a esto, ellos siempre fueron policías y uno pues lo hereda” (G1. SSP)

“Mis hermanos que son militares, 2 son militares y uno es marino, ellos querían que me metiera allá y yo les dije que no, entonces me dijeron pues metete a la policía” (G2. PBI)

“Aquí está bien y que vas a ganar mucho y vas a trabajar poco” (G1. SSP)

- En este caso, podemos inferir que los participantes de la SSP y de la PBI se sienten más seguros en cuanto a la permanencia en su empleo, es decir perciben un menor riesgo de perder el trabajo en caso de ausentarse, lo que incide en una mayor libertad para el aprovechamiento de licencias y permisos, aún cuando existen frenos, limitaciones y amenazas de parte de sus superiores (tema que será abordado más adelante).
- Asimismo, la naturaleza de su labor conlleva riesgos importantes a su integridad física y sobre la propia vida, lo que propicia que cualquier “ventana”



de oportunidad para no trabajar o para ausentarse sea altamente demandada, apreciada y hasta exigida como derecho laboral.

Beneficios y compensaciones laborales.

- Existe una diferencia importante respecto a este tema entre los grupos de la SSP y PBI con respecto al de la SEDESO.
- En los dos primeros se observa mayor satisfacción en cuanto al clima organizacional, y en relación a las condiciones laborales, beneficios, prestaciones, compensaciones, permisos y concesiones a los que tienen acceso.

“Sí definitivamente todos contamos con prestaciones superiores a las que la ley ofrece y pienso que eso es un aliciente” (Funcionario SSP)

- Mencionan en espontáneo:
 - Aguinaldo
 - Seguro
 - Horario (24 X 24) *"que permite estar con la familia"*
 - Vacaciones
 - Licencia de paternidad
 - Carta de prevención
 - Servicio médico
 - Crédito hipotecario, hasta después de los 5 años de antigüedad
 - Incapacidades
 - Permisos para ausencia de un día (sin goce de sueldo, solicitándolo con 5 días de anticipación): para boda, eventos personales y días festivos.



- Permisos para ausencia por fallecimiento de familiares (3 a 5 días)
- Premios de puntualidad (un día al mes con goce de sueldo)
- Licencia para cuidados maternos y lactancia.
- Si bien el permiso de paternidad no figuró entre las primeras menciones, sí fue mencionado de forma espontánea. Ocupa un lugar relevante entre las prestaciones que identifican.
 - Sin embargo, el hecho de ser mencionado después de las vacaciones no da un indicio sobre la valoración que está teniendo esta prestación.
- Mientras que, en el grupo de la SEDESO, el permiso de paternidad no aparece entre las prestaciones y concesiones que se señalan en espontáneo:

Personal de confianza:

- ISSSTE, (solo consulta médica)
- Vacaciones
- Aguinaldo

Personal sindicalizado:

- Vales de despensa.
- Bono por puntualidad y asistencia.
- Apoyo económico en caso de fallecimiento (del empleado o algún familiar).
- Apoyo económico para estudios de licenciatura de los hijos.
- Apoyo económico para titulación del empleado.
- Seguro de vida.



Todos

- Permiso económico (hasta 12 días).
- Permiso de maternidad.
- En este caso **el permiso de paternidad** se mencionó de manera aislada y sólo hasta que se induce el tema particular de los permisos, es decir aparece en el discurso de los participantes sólo de manera ayudada.
 - Al respecto cabe señalar que entre los pocos que lo conocen, la información es difusa. Muy pocos saben que se les otorgan 15 días con goce de sueldo.
- Por último, en lo que respecta a la situación laboral de los participantes, es importante subrayar una inconformidad o insatisfacción que sí es coincidente en todas las dependencias: prevalece un estilo de liderazgo autoritario e impositivo que dificulta la interacción con sus superiores; jefes herméticos, fríos, distantes, poco comunicativos y rudos en el trato, lo que repercute en un clima laboral un tanto amenazante.
 - Es relevante señalarlo porque la falta de empatía, confianza y buena comunicación entre jefes y subordinados, se establece como una barrera para la bajada eficiente de comunicados, invitaciones y participaciones de cualquier tipo.



6. PERMISO DE PATERNIDAD

Nivel de conocimiento y medios de información.

- De acuerdo a lo que afirman los funcionarios entrevistados, las prestaciones, compensaciones, nuevos permisos y concesiones autorizados, son publicados en la gaceta oficial del Distrito Federal, de la cual están pendientes de manera regular, siendo responsables de emitir el comunicado al interior de la dependencia.
- Sin embargo, mencionan que es también responsabilidad de los empleados, revisar periódicamente la gaceta para estar al tanto de los derechos y beneficios que les conciernen, con lo cual se excusan y eximen de cualquier omisión, falla o falta de efectividad en sus estrategias de comunicación interna.
- La realidad es que los empleados no están al pendiente de la gaceta y en muchas ocasiones los comunicados se realizan a través de circulares que se pegan en el área de Recursos Humanos, pero no suelen estar al pendiente de ellos. No asumen una responsabilidad activa en el ejercicio de sus derechos y más bien adoptan una postura pasiva, esperando que el paternalismo institucional los arrope.

“Cuando sale en la gaceta nos dan aviso nuestros jefes y vamos a ver que nos aplica de esto y que podemos aplicar y cuándo sería el inicio” (Funcionario SSP)

- Particularmente hablando del permiso de paternidad, las funcionarias entrevistadas de la SEDESO refieren haber sido invitadas a un evento con el Jefe de Gobierno en el que se dio a conocer este derecho, mientras que los funcionarios de la SSP y PBI afirman haberse enterado exclusivamente por la publicación en la gaceta oficial del D.F.

“Por una circular y por la gaceta. Bueno de hecho nosotros fuimos a un evento donde el jefe de gobierno lo anuncio ahí” (Funcionaria SEDESO)



- La difusión de esta y otras prestaciones difiere entre dependencias:
 - En la SSP y en la PBI se colocan avisos en los recibos de pago, y se colocan carteles o pequeñas mantas en el departamento de Recursos Humanos.

“Se hace de conocimiento al personal les aparece en sus recibos en la parte de abajo, se da la difusión de esa forma y se aplica” (Funcionario SSP)

- Comunicarlo de manera personal a los empleados es menos frecuente, pero algunos lo hacen bajo criterio e iniciativa propios.
- Particularmente la SSP sube la información a la página web de la corporación, y coloca un módulo de atención para atender cualquier duda de los empleados al respecto, en los eventos de instrucción de los sábados.

“También hay uno que le llamamos instrucción policial que van todos los compañeros los días sábados a instrucción a la Magdalena Mixuca, ahí tenemos un módulo de recursos humanos en el cual se les atiende y les damos un pequeño folletito y se les dice: “estas son las prestaciones que tenemos, tienes alguna duda o quieres aclarar alguna situación” y se les va platicando” (Funcionario SSP)

- Dentro de la SEDESO se observa mayor indiferencia y falta de comunicación entre jefes y subordinados. Los funcionarios entrevistados confirman que el nivel de conocimiento del permiso de paternidad es bajo, principalmente por falta de interés e involucramiento de los empleados.

“Es culpa de ellos que no leen las circulares, no les interesa informarse”



“No tanto porque no se haga la publicación como tal. Muchas veces como personal operativo no lee, “es que me dijeron que tengo derecho a esto” y lo mandan” (Funcionaria SEDESO)

- En todos los casos, son los propios empleados quienes difunden la información compartiéndola de manera personal y extra oficial cuando se enteran.

“No a mí me agarro en la madrugada. Estaba descansando y días antes yo ya había programado mi licencia de paternidad y en mi sector estaba colgado en la gaceta el oficio y ya los compañeros me dijeron dónde estaba esa información” (G2. PBI)

“Se va corriendo la voz entre los compañeros” (G1. SSP)

“Te van platicando los compañeros, de sus experiencias y todo y preguntas y ellos mismos te informan de cómo lo hicieron y ya ves que te conviene bastante pedirlo” (G1. SSP)

- Coincidentemente demandan una estrategia de comunicación más extensiva y global como por ejemplo folletos y correos electrónicos.
- Es importante subrayar que, con independencia del nivel de conocimiento y uso del permiso de paternidad, ningún empleado tiene claro que esta concesión está elevada al rango de ley laboral, más bien se considera una conquista particular en su dependencia.

“Se implementó porque lo solicitamos y algunos compañeros lo exigían” (G1. SSP)

Percepciones sobre el permiso de paternidad y el trámite

- Encontramos contradicciones entre el discurso de los funcionarios entrevistados y el de los empleados participantes de las sesiones de grupo.



- Por un lado, las autoridades de la SSP y de la PBI mencionan con orgullo que han hecho una buena labor en la difusión de la licencia, con resultados positivos en la medida que es de los permisos más demandados (sobre todo en la SSP).
- Aseguran que la alta demanda de solicitudes responde también a la facilidad que representa el trámite, y a que su autorización es expedita cuando se acreditan los requisitos cabalmente y de manera oportuna:
 - Certificado de nacimiento / Acta de matrimonio o de concubinato / Solicitud entregada 30 días antes del nacimiento (nacimiento planeado o por cesárea) o hasta 5 días posteriores si es prematuro.
- Afirman que no hay posibilidad de negativa, bloqueo u obstaculización por ser una obligación institucional frente a los derechos de los trabajadores, sin embargo, consienten que es requisito administrativo la previa autorización del jefe correspondiente, en cuyo caso manifiestan ignorancia sobre las negociaciones y acuerdos que establecen entre ellos.

“Cualquiera de su mando, estamos hablando que un elemento tiene jefe de servicio, jefe de sector, subdirector y director operativo. Tiene 4 mandos y cualquiera de ellos lo podría autorizar.” (Funcionario SSP)

- No reconocieron conocer casos en los que el jefe inmediato se haya negado a otorgar autorización y aseguran que sólo en casos aislados los empleados se han acercado directamente con ellos sin previa autorización de sus jefes.
- Sin embargo, esta afirmación difiere de los señalamientos hechos por los propios empleados, que aseguran que con frecuencia recurren directamente al área de Recursos Humanos a pesar de la negativa de sus superiores, o por temor a su negativa.
- Explican que en estos casos siempre se da aviso al jefe inmediato para obtener su autorización y evitar controversias.



“Nosotros le hacemos de conocimiento a su jefe que se le está otorgando el permiso con el fundamento en el acuerdo y que cumplió con los requisitos y siempre se la da de conocimiento al jefe” (Funcionario SSP)

- Desde el discurso manifiesto, observan y aplauden la implementación de este permiso como una acción afirmativa dirigida a impulsar la igualdad de género en el ámbito laboral, a fortalecer la unión de las familias y a proponer y propiciar familias más simétricas en cuanto a la distribución de tareas.
- Sin embargo, asoma en el discurso de estos funcionarios cierto descontento y desaprobación frente al éxito que ha tenido esta medida. Expresan de manera latente que su demanda ha rebasado sus expectativas y que está afectando de manera considerable las erogaciones de las dependencias, las dinámicas de trabajo y la solidez de sus equipos.

“Quizá no se pensó que se fuera a hacer tanto ruido, es una erogación para la corporación. Porque si falta un policía 15 días y pagados es una erogación porque si lo dividimos por 500 gentes que se han ido es una erogación, sin embargo, la corporación siempre ha cumplido con todos los ordenamientos, mandatos y con todos los acuerdos que se emiten” (Funcionario SSP)

- Esta situación debe ser seriamente considerada porque puede en el corto o mediano plazo establecerse como una barrera entre aquellos que hoy favorecen el impulso de este logro.
- Estos mismos funcionarios suponen además que el uso que se le da al permiso, no atiende su propósito, pero que es de todas formas una oportunidad para que los empleados convivan con la familia.

“La verdad uno lo hace conforme a la normatividad, conforme al espíritu de la norma y bueno, si hace para su fin que bueno y si no pues ni modo” (Funcionario SSP)



“Nos han tocado casos en donde dudamos y creemos que quieren los días para irse de parranda, aunque la mayoría sí debe tomarlos para lo que son”
(Funcionario SSP)

- Observamos que no está habiendo una comunicación ni una retroalimentación efectiva con los empleados. Prevalece el desinterés justificado con que sería una invasión a la privacidad de quien lo solicita, preguntarle para qué lo quiere o que uso le dio.
- Contradictoriamente, los empleados señalan que no es tan fácil tomar la decisión de solicitarlo, ni su otorgamiento en caso de que decidan hacerlo. Entre las barreras mencionadas se encuentran:
 - Que no es bien visto por sus jefes inmediatos que lo soliciten y que existen posibilidades de represalias, amenazas e intimidaciones: doblar más turnos, horas extra, trabajos extra, descuento en la nómina, congelarlos o reubicarlos en funciones que parecen ser castigos (irse a la montada), etc.

“Me pasaba a platicar un compañero que con los jefes son puras chingaderas, no te van a dar nada, y de hecho llevé el oficio y que me regaña el alta y le dice al otro: “esa madre ni se las des a los compañeros” (G1. SSP)

“De hecho regrese yo del permiso de la paternidad y lanzaron a la orden del día, que a los que pidan su licencia de paternidad se les va a quitar esto, esto y esto, así son, así se las gastan” (G1. SSP)

- Que (muchas veces) el otorgamiento del permiso está supeditado al desempeño que han observado y a la relación que mantienen con sus superiores. Es decir que está siendo condicionado y además utilizado como una forma de manipulación de parte de los jefes directos.



“Y tantito haces algo mal y te tachan de que eres de lo peor o ya te bloquean tus permisos o te dan más chamba” (G1. SSP)

- Que los jefes bloquean el ejercicio de este derecho por percibirlo inconveniente en la medida que afecta la productividad y eficiencia de su equipo de trabajo.

“Se hacen como que no saben nada del permiso” (G2. PBI)

“Al principio le preguntabas oye jefe es que dice mi compañero que hay permiso de paternidad y te decían...No hijo para ti no hay nada, no, no, no” (G1. SSP)

- Y es que algunos empleados incurren en abusos y encadenan el permiso de paternidad con vacaciones pendientes, llegando a ausentarse durante casi 30 días.
- Particularmente se insinuó entre los policías, que a los jefes les resulta amenazante que se integre un sustituto al equipo de trabajo, debido a que puede delatar ciertas prácticas ilícitas que se realizan cotidianamente en complicidad con todo el equipo.
- Dentro de la SSP y la PBI, cuando se presume que el jefe puede obstaculizar el otorgamiento del permiso, recurren directamente al área de Personal o de Recursos Humanos, donde la autorización procede por ser un derecho amparado por la ley laboral, pero con la prevista repercusión en la relación con sus jefes inmediatos.

“Mándalo a la chingada y ve directamente con el de Recursos Humanos y lleva tu oficio, o sea hay que orientarnos entre nosotros” (G1. SSP)

“Pero así es el mando solo se enojan contigo, no te dicen nada, nada, pero para el otro turno castigadito” (G1. SSP)



“Quien autoriza el permiso son los de Recursos Humanos, no los jefes, ellos cuando se enteran que tú lo pediste hasta como que les da envidia” (G2. PBI)

- Por otro lado, entre los empleados de la SEDESO, notamos un ánimo reservado en relación al tema. Además de que la difusión de los permisos es menor, y que prevalece la desinformación y el desconocimiento de sus derechos y prestaciones, tienen por experiencias previas, referencias negativas en cuanto a su otorgamiento. Manifiestan que son muy pocos los que se permiten de manera oficial, y que la mayoría se obtiene a discreción de los jefes, previa negociación y "regateo".

“Ni están establecidos” (G3. SEDESO)

“Creo que sí, pero de nada sirven porque te los descuentan” (G3. SEDESO)

“Habían dicho que con la nueva cultura laboral ibas a poder tener permisos el último y segundo viernes de cada mes, pero nada, no se ha dado eso” (G3. SEDESO)

“Te lo dan el día pero tienes que pagar el tiempo o simplemente te dicen que no se puede que hay mucho trabajo” (G3. SEDESO)

“Los permisos dependen de las áreas y de los jefes así de simple” (G3. SEDESO)

- Acusan que los jefes inmediatos "ponen trabas" debido a que las cargas de trabajo son excesivas y no se dan abasto cuando se ausenta un miembro del equipo.
- Asimismo, se han encontrado con que el otorgamiento de permisos de cualquier índole, es discriminatorio en razón de la modalidad de contrato, lo que genera confusiones y muchas de las veces los desincentiva. Para ellos es complicado y les quita tiempo de otras actividades, el hecho de tener que investigar, constatar y confirmar si desde su modalidad de contrato tiene o no



el derecho al permiso que requieren, o si la negativa es un simple bloqueo de su superior.

“Cuando nació mi bebé se supone que me iban a dar 15 días y pelas. Que todavía no estaba, me los quitaron los 15 días, me los quitaron con mis vacaciones porque si no me iban a correr” (G3. SEDESO)

- A diferencia de los empleados de la SSP y de la PBI, los de la SEDESO muestran mayor temor a sus jefes inmediatos, evitando "saltárselos" y/o evitando la confrontación con ellos en la exigencia de sus derechos, porque tienen como se mencionaba anteriormente, mayor temor de perder el empleo.
- Es evidente que en esta institución impera un clima laboral más ríspido, y relaciones más complejas, distantes y autoritarias entre jefes y empleados.
- De hecho, las funcionarias entrevistadas de la SEDESO demuestran una actitud indiferente y fría sobre el tema. Señalan con simpleza que el bajo índice de solicitudes se debe exclusivamente a que ha habido pocos casos de empleados que se convierten en padres, y que estos no están al pendiente de los derechos que pueden reclamar.

“Porque no hay casos. No lo han requerido, la verdad que todo es muy estable aquí” (Funcionaria SEDESO)

“Yo creo que la principal es que no creo que se hayan presentado muchos casos. Porque en el 2015 que fue cuando se presentaron algunos hasta ahorita sólo van 10, entonces tampoco es tanto” (Funcionaria SEDESO)

- Parece importante señalar que siendo mujeres tengan una actitud menos empática y positiva frente al permiso de paternidad. Devalúan su propósito y desacreditan su impacto al señalar que es una medida de descanso que no creen que se utilice para el objetivo para el que fue diseñada.



“Es para las dos cosas, es un poco de descanso como vacaciones y la otra para aprender a convivir con el recién nacido” (Funcionaria SEDESO)

“Para el cuidado y descansar (risas) bueno no descansar porque ya está muy difícil pero sí es como un disfrute ya después de tanto periodo de estrés que traían y yo creo que es todo enfocado al recién nacido” (Funcionaria SEDESO)

“Me dice mi jefa inmediata: nada más no vayas a pedir tus 15 días de paternidad. ¿Para qué los quieres agarrar? No creo que tu esposa le seas de mucha utilidad, tú no vas a lavar”. (G2. PBI)

- Los empleados de esta dependencia confirman que ignoraban en su mayoría este derecho y hasta el momento habían estado realizando negociaciones particulares con sus jefes directos cuando nacían sus hijos.
- En este caso hicieron referencia a permisos aislados, a discreción del jefe, con distintas duraciones a criterio del superior o de acuerdo a su propia capacidad de convencimiento y negociación.

“No, no hay un permiso de paternidad por ahora, no existe, más bien tiene que ser un acuerdo entre tus jefes y tu” (G3. SEDESO)

“Solo tome ese día nada más. Nació un domingo. El lunes nada más fui a ver cómo estaba y el martes salió, es que había mucho trabajo y no podía pedir mucho permiso por la jefa que apenas si te dejaba” (G3. SEDESO)

“Yo tome como 5 días, pero si me los descontaron, o sea no tuve ni sabía de un permiso de paternidad como tal y eso que fue hace poco” (G3. SEDESO)

“Yo si me tomé 15 días, después hablé bien con mi jefa y ya no hubo problema, no me los descontó, pero fue gracias a ella” (G3. SEDESO)

“Les empezaron a dar a los sindicalizados igual, pero era por el día del padre y solo era un día, pero permiso para ausentarse para lo del nacimiento de tu hijo no” (G3. SEDESO)



- En cuanto a la **actitud** de los empleados hacia el permiso de paternidad, también se observan diferentes posturas:
- La mayoría expresa obvia aprobación por el simple hecho de ser una oportunidad de descanso y desvinculación temporal de las tensiones laborales.
- Pero prevalecen de manera importante entre algunos hombres ciertas actitudes “*machistas*” como burlas y desaprobación hacia quienes lo solicitan. Esta resistencia fue observada mayormente entre empleados de la SEDESO, aunque no de manera exclusiva, debido a que han sido menos sensibilizados desde el ámbito laboral.

“Eso de ausentarse, por el momento eso es para las mujeres, no para los padres” (G3. SEDESO)

- En contraste, observamos como los empleados de la SSP, a pesar de observar un menor NSE y educativo, muestran una mejor actitud hacia la igualdad de género y hacia el involucramiento en el ejercicio de la paternidad, porque la dependencia ha realizado esfuerzos importantes para sensibilizarlos, como la difusión de este permiso y los eventos familiares para sus empleados.

Uso del permiso de paternidad.

- El permiso de paternidad está cumpliendo parcialmente su objetivo.
- Efectivamente quienes lo toman destinan tiempo de calidad a la familia, atienden a la madre y reciben a la familia extendida que viene a visitarlos, en menor medida colaboran con labores del hogar "supliendo" la incapacidad de la pareja, y por último y en menor medida involucrándose en el cuidado y atención del recién nacido.
- En todos los casos lo consideran una medida que fortalece los lazos familiares alentando la integración familiar, pero observamos diferencias entre padres primerizos y los que tienen más de un hijo.



- Los primeros son los que muestran mejores intenciones respecto al uso del tiempo que dura el permiso de paternidad, en cambio los que lo solicitan para un segundo o tercer hijo suelen manifestar que, si bien pretendían estar en casa al pendiente de su pareja e hijo, también tenían la intención de descansar, desestresarse, "desquitar" todas las prestaciones a las que tiene derecho y "castigar" al jefe.
 - Debemos señalar en este momento cómo un clima laboral adverso puede afectar el sentido y aprovechamiento del permiso de paternidad.
- Cualquiera que sea la motivación para tomar el permiso, se observa que los hombres tienden a mantener en casa una postura expectante y pasiva, de observador, en algunos casos obediente de las instrucciones de la pareja, pero sin iniciativa, sin la convicción de ejercer un rol de corresponsabilidad en la crianza de los hijos, y sin conciencia de la importancia del establecimiento de vínculos afectivos con el recién nacido.

“Lavar trastes, lavar ropa, preparar mamilas, preparar la fórmula, ir por pañales, etc...” (G1. SSP)

- Se asume como un periodo atractivo de descanso en el que de manera intermitente se mantienen cerca de la madre y el nuevo hijo, aprovechan para realizar pendientes personales, y celebran con amigos, ya sea dentro y hasta fuera de casa. Es decir, que reparten el tiempo que dura la licencia entre diversas actividades destino.
- Resaltan entre aquellos que no lo han solicitado nunca, las manifestaciones de que sería un tiempo para "apoyar" a la pareja, suplirla mientras se encuentra "incapacitada", pero que principalmente lo valorarían como una tregua de la rutina cotidiana y sus tensiones.

“Ya me vi, viendo películas echado en la cama, claro después de ayudar a hacer la comida” (G2. PBI)



"Si juntamos 15 días de desmadre en un día nos quedan 2 para recuperarnos de la cruda y los demás ya te quedas con la familia" (G3. SEDESOP)

"Tal vez 10 días con la familia viendo en qué ayuda y el resto pues de amigos, de descanso o labores de mantenimiento para la casa" (G3. SEDESOP)

- Quienes lo han usado, mantienen una postura más diplomática, manifestando que la mayor parte de este tiempo se destina a la mujer, a la casa y a los hijos. Sin embargo, tras esta aparente mejor disposición y actitud de "cooperación", también emergen menciones que sugieren que "apartan" unos días para sí mismos fuera de casa para actividades sociales y recreativas, ausentándose por algunas horas al día, y ocasionalmente el día completo.

"Llevarle de comer, cuidar a los otros hijos, pero también hacer tus cosas que no vas a poder hacer después" (G2. PBI)

- Son pocos aún, principalmente los padres primerizos, los que deciden involucrarse al 100% en tareas relacionadas con la casa y el recién nacido; la mayoría de estos por convicción, otros por compasión -expresada literalmente-, y otros más por exigencia de la pareja y presión de la familia política.
- Cabe mencionarse que la familia política es un factor clave en el desencuentro del padre y del recién nacido. Son las propias mujeres de mayor edad y educación más rígida y tradicionalista (madre, suegra y tías), quienes procuran alejar al padre de las tareas de mayor cercanía y contacto con el bebé.
- Esto acentúa la inseguridad de los padres, les confirma su "incapacidad" y falta de dotes instintivos para la tarea, pero también los coloca de nuevo en una zona de confort como espectadores.

"Llegaba y estaba con mi bebé y a cada ratito le ponía mi brazo y escuchaba que respiraba y otra vez y yo estaba ahí en la televisión, él estaba en su cuartito que de hecho lo ordene muy bien para las visitas y luego me decía mi suegra" corre ve ahí con los vecinos vete a despejar" (G1. SSP)



- Por último, mencionar que son los propios hombres lo que perciben áreas de oportunidad en la implementación de este beneficio.
- Primeramente, demandan una mejor difusión en sus dependencias; utilización de recursos electrónicos y circulares personalizadas.
- Pero lo más importante es que reconocen que necesitan sensibilización sobre el tema porque no se asumen importantes como padres. Es la misma sociedad la que los hace sentirse ajenos a la diada madre-hijo, imposibilitados para asumir tareas que requieren expresión de afecto, sexto sentido y delicadeza.
- Si bien una buena parte de los participantes de mayor edad y/o menor nivel socioeconómico evaden el tema por considerarlo impropio de su género, los más receptivos y abiertos pueden ser la punta de lanza y los agentes de cambio ya que aceptan con agrado cursos de entrenamiento y formación de paternidad responsable. Y reaccionan todavía mejor cuando se les adjudica un rol vital en el desarrollo psíquico y emocional de los hijos, se sienten importantes, reconocidos, necesitados.

Reacciones del entorno frente a la solicitud del permiso.

- El impacto de tomar el permiso de paternidad en el ámbito familiar, es ambivalente, aunque con tendencia positiva.
- Apenas empieza a digerirse el involucramiento activo del hombre en tareas que antes se consideraban exclusivas de la mujer. Es por ello que se observan posturas y reacciones opuestas y/o ambivalentes entre los familiares directos de ambos miembros de la pareja, que en definitiva influyen en el comportamiento y decisiones de los nuevos padres.
- Se les reconoce la decisión de mantenerse cerca, de quedarse en casa al pendiente de cualquier necesidad y emergencia, de "completar" el esfuerzo que hacen todos alrededor de madre e hijo, sin embargo, también se topan con comentarios suspicaces e irónicos, burlas y críticas durante este periodo.



“En ese se trabajo sí que te consideran, bueno así me dijeron a mí, que bueno que te den esos días para ayudarle” (G1. SSP)

“Que buena prestación tiene tu marido le dijeron” (G2. PBI)

“Y tú que vas a hacer aquí, ¿lo vas a amamantar? Mucho ayuda el que no estorba” (G1. SSP)

“Me va a decir mi suegro, qué ya te corrieron, vete a trabajar no seas huevón” (G.3 SEDES0)

- Como se puede observar, las generaciones previas, los empujan hacia el cumplimiento de los roles tradicionales creándoles conflictos y haciéndoles cuestionarse la conveniencia y viabilidad de sumarse al cambio.
- En el ámbito social la respuesta es más satisfactoria. Entre pares está siendo más fácil la asimilación del involucramiento del padre en actividades antes solo relacionadas con las mujeres.
- Los amigos cercanos apoyan la decisión y la aplauden. Muestran una actitud más objetiva y positiva.

“Le va a servir a tu esposa y a tu hijo que les echas la mano, que bueno que lo puedas hacer” (G2. PBI)

- Solo entre amigos solteros o más lejanos se toma en son de burla e intentan sonsacarlos para llevarlos de fiesta o para tomar unos tragos.

“Mandilón, antes tomabas y ahora que te van a hacer” (G1. SSP)



d. SÍNTESIS

El permiso de paternidad es reconocido por las dependencias públicas como una medida afirmativa dirigida a impulsar la igualdad de género en el ámbito laboral, a fortalecer la unión de las familias y a proponer y propiciar familias más simétricas en cuanto a la distribución de tareas.

Los empleados lo han recibido de manera positiva pero no necesariamente desde la intención, el propósito y el sentido estricto para el que fue impulsado. Está cumpliendo su objetivo de manera parcial.

En lo relacionado a que los hombres se hagan corresponsables de la crianza-educación de sus hijos, aún persiste el estereotipo de lo femenino. "Ayudan supliendo" a sus parejas mientras superan la incapacidad, cuidándolas a ellas y ejecutando labores domésticas simples, pero no están involucrándose de manera activa ni estableciendo un vínculo real con los recién nacidos.

En lo relacionado a hacer valer sus derechos de compartir y participar en el cuidado y atención de los hijos, en casa están siendo limitados, relegados y desplazados por sus parejas y familiares de estas tareas, devolviéndolos a su zona de confort.

La difusión de esta prestación en las dependencias públicas no es una medida suficiente para consolidar el propósito de la corresponsabilidad y la igualdad de género en los ámbitos laboral y familiar. Se requieren acciones adicionales de acompañamiento y sensibilización, tanto para los hombres como para sus parejas, de manera simultánea.

El hombre necesita ser capacitado en la tarea propia del cuidado y atención de los hijos, y la mujer para que ceda espacios, así como para que confiera y reconozca en su pareja la capacidad de vinculación afectiva.



e. CONCLUSIONES

- El permiso de paternidad se percibe como una acción afirmativa dirigida a impulsar la igualdad de género en el ámbito laboral, a fortalecer la unión de las familias y a proponer y propiciar familias más simétricas en cuanto a la distribución de tareas.
- Sin embargo, a manera de metáfora, podemos decir que actualmente el permiso de paternidad es apenas un cascarón, que necesita ahora ser llenado de sentido, y significados que justifiquen su propósito.
- Su nivel de conocimiento no es homogéneo entre las tres instancias de la administración pública evaluadas.
- En la SSP y en la PBI sí se le ha dado importancia y difusión.
- Los medios de información empleados son anuncios en pizarrones, avisos en los recibos de pago, carteles o pequeñas mantas en el departamento de Recursos Humanos, página web de la corporación y módulos de recursos humanos tanto los sábados de instrucción, como en eventos familiares organizados para los empleados.
- Sus empleados conocen los requisitos para realizar el trámite, al que califican como sencillo y expedito, una vez que el jefe inmediato lo autoriza, lugar desde el que se encuentran algunas barreras.
- Los jefes están bloqueando y/o negándolo debido principalmente a roces personales con los empleados, y por el disgusto por tener que asumir una mayor carga de trabajo.
- A juicio de los funcionarios, su demanda actual está superando las expectativas, con repercusiones importantes en las dinámicas de trabajo y erogaciones, sin consolidar aún un cambio sustantivo y visible en la paternidad responsable y compartida.



- Se advierte el riesgo de que estas dependencias empiecen a frenar su demanda, si no se les apoya con acciones encaminadas a que los empleados asimilen con mayor celeridad los beneficios del involucramiento compartido en la tarea de la crianza-educación de los hijos.
- Al no poder negar este derecho a sus trabajadores, se usan amenazas, intimidaciones, represalias y castigos, que de manera indirecta pretenden frenar el alto índice de solicitudes.
- En cambio, en la SEDESO el permiso de paternidad es observado con indiferencia y escaso valor por los mandos superiores.
- El nivel de conocimiento entre sus empleados es bajo, y aún entre aquellos que lo conocen, no existe claridad sobre su funcionamiento.
- Hasta el momento, quienes se han convertido en padres, han realizado negociaciones particulares con sus jefes inmediatos (a su discreción y criterio).
- En esta dependencia existe un fuerte bloqueo para que los empleados hagan valer este y otros derechos que impliquen ausentarse.
- En general, las barreras para solicitar el permiso parecen exclusivas de un clima laboral adverso, lo que hace que se prostituya su propósito:
 - Bloqueos mediante amenazas e intimidaciones / negativas de los jefes inmediatos.
 - Temor a represalias y castigos.
 - Ignorancia / desconocimiento.
- La decisión de solicitar el permiso depende de la actitud observada en los superiores, así como de la disposición a enfrentar “represalias o castigos” a su regreso.



- Otras, son barreras que están impidiendo que se consolide el propósito de licencia, pero no así su solicitud. Éstas están orientadas a preservar una masculinidad tradicional:
 - Sentimiento de inutilidad e incapacidad para la tarea; temor a la crítica y al fracaso.
 - Conservación de imagen de virilidad.
 - Malas relaciones de pareja.
 - Evitación de la familia política.
- No se encontró un perfil particular de varones que esté solicitando el permiso de paternidad. Todo aquél que lo conoce tiene intención de solicitarlo primeramente como una oportunidad de descanso y convivencia familiar / social.
- Sin embargo, sí encontramos que, suelen ser los más jóvenes, principalmente padres primerizos, quienes destinan mayor parte del tiempo a la procuración de atenciones y cuidados a los hijos durante este periodo.
- Éstos mostraron mayor apego al propósito del permiso de paternidad, mientras que la intención se prostituye entre los solicitantes de segundos o terceros hijos, quienes lo utilizan para descansar, desestresarse, "desquitar" todas las prestaciones a las que tiene derecho, y/o "castigar" al jefe.
- El impacto en la imagen social de quien lo solicita, no es un factor de influencia en la toma de decisión. Ser sujeto de burlas y críticas no es una posibilidad debido a que el permiso tiene una connotación de "premio" / "descanso" merecidos, y no implica de manera forzada "asumir tareas femeninas".
- En la práctica el permiso de paternidad está cumpliendo parcialmente su propósito. Está siendo utilizado principalmente para atender a la madre, en menor medida para colaborar con tareas del hogar "supliendo" la incapacidad



de la pareja, y por último y escasamente, involucrándose en el cuidado y atención del recién nacido.

- Una mayoría significativa, destina casi la mitad del tiempo al descanso, la diversión y el esparcimiento fuera de casa.
- Los que permanecen en casa mantienen posturas periféricas, de observadores pasivos, pendientes de las instrucciones de la pareja, pero sin la convicción de ejercer un rol de corresponsabilidad en la crianza de los hijos, y sin conciencia de la importancia del establecimiento de vínculos afectivos con el recién nacido.
- Efectivamente se percibe que muchas conductas y esquemas familiares tradicionales están siendo adaptadas a las demandas sociales y económicas que prevalecen hoy en día, pero estos pequeños ajustes en la actitud, pensamiento y comportamiento, no confirma un cambio sustancial y de fondo que garantice la simetría familiar.
- Los hombres aún no tienen consciencia sobre la relevancia de la figura paterna en la construcción y consolidación del carácter, personalidad y estructura psíquica de los niños, ni del impacto que tienen en su desarrollo emocional y en su experiencia de vida futura.
- No han asimilado que la paternidad se ejerce con presencia activa y mucho menos tienen la convicción interna de ser capaces de criar y cuidar a los hijos, porque lo considera inherente al instinto y condición femeninos.
- Las propias mujeres relegan a los padres de estas tareas, y los mantienen al margen de relaciones de afecto y vinculación con los hijos, por lo menos en etapas tempranas.
- Nos encontramos en una etapa de transición, en la que las parejas atraviesan por un proceso difícil, frente al que demuestran resistencia. No han



abandonado el pensamiento de que "ella apoya y completa el rol de él, y él ayuda y completa el rol de ella".

- Sin embargo, los más jóvenes y de mayor nivel educativo, muestran mayor apertura y mejor disposición, con lo que efectivamente están promoviendo inconscientemente la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, convirtiéndose en agentes de cambio en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes en la familia.
- Pueden ser la punta de lanza de los programas de educación y capacitación que necesitan desarrollarse como acciones complementarias al permiso de paternidad, ya que dentro de los hallazgos de esta investigación encontramos indispensable que el padre logre la convicción interna de poder cuidar de sus hijos.
- Resulta también fundamental enseñarles a reconocer las necesidades de los recién nacidos, así como las formas de satisfacerlas de manera eficiente. A conectarse con sus propios afectos y controlar sus emociones. Concientizarlos de la relevancia que tiene la figura paterna en el desarrollo integral de los hijos, desde su masculinidad intacta, para propiciar la redefinición de su identidad de hombre en relación al ejercicio de la paternidad.
- En lo que concierne al ámbito laboral, se identificó importante desarrollar canales de comunicación más empáticos, humanos y sensibles a partir de capacitación y sensibilización a los puestos de autoridad (jefes, coordinadores, directores), para que brinden orientación frente a las dudas y miedos expresados por sus empleados con respecto al tema.
- Cabe la posibilidad de desarrollar un departamento de orientación individual y familiar dentro de las corporaciones, para que los empleados tengan un apoyo psicológico frente a la transición que atraviesan.



f. OBSTÁCULOS Y DIFICULTADES

El poder de convocatoria y compromiso de las instituciones de gobierno está siendo insuficiente.

A pesar de que a cada instancia le fueron solicitados 10 empleados, 5 padres primerizos y 5 padres con más de un hijo/a, al grupo de la SSP llegaron solamente (8) participantes, a la de PBI (6) y al de la SEDESO (11) entre los cuales había empleados solteros que no cubrían el perfil.

Por otro lado, dentro de las mismas dependencias se emitieron "invitaciones / avisos" no homogéneos citando a los empleados en horarios distintos, dificultando el comienzo con puntualidad. Algunos participantes llegaron con demasiada anticipación teniendo que esperar a aquellos que llegaron con retraso.

Los menos puntuales fueron los empleados de la SEDESO, quienes llegaron todos juntos más de media hora tarde a la cita.

Fue sobre todo en esta secretaria donde se observó un menor compromiso para alinearse y apoyar este tipo de iniciativas y medidas en favor de sus empleados.



g. REFERENCIAS

Siendo la presente una investigación empírica, **la fuente única y exclusiva** del presente análisis **es la percepción** de los empleados y funcionarios de la administración pública acerca de la paternidad y el permiso como prestación de ley.

Las opiniones de los empleados fueron recogidas a través de grabaciones en audio y video, mientras que las opiniones de los funcionarios públicos fueron recogidas únicamente en audio grabaciones.

Dichas grabaciones fueron transcritas y se adjuntan para su consulta (Anexo D).



h. GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. **NSE:** Nivel Socio Económico. Es la norma desarrollada por Asociación Mexicana de Agencias de Investigación de Mercado y Opinión Pública (AMAI), basada en análisis estadístico que permite clasificar a los hogares de una manera objetiva y cuantificable de acuerdo a su Nivel Socio Económico.

En este reporte cuando se hace referencia al NSE de los participantes, nos referimos a una apreciación sin validez cuantitativa.

2. **Introyectar:** proceso psicológico por el que se hacen propios rasgos, conductas u otros fragmentos del mundo que nos rodea, especialmente de la personalidad de otros sujetos. La identificación, incorporación e internalización son términos relacionados.
3. **Completud:** O completitud. Calidad de estar o sentirse completo.
4. **Subyace:** Que está debajo de algo.



i. ANEXOS



Anexo A. Guía de tópicos para las sesiones de grupos con empleados

I. Introducción.

Presentación del moderador(a) y la modalidad de trabajo.

Presentación de los participantes: nombre, edad, agrupación, años en la instancia, número de hijas/os.

II. CONTEXTO: LA FAMILIA

Vamos a platicar sobre su familia. Les pido que respondan con total honestidad. Todos somos distintos, pensamos distinto, hacemos las cosas distinto, nos educaron distinto, y precisamente estamos reunidos para conocer distintos enfoques, puntos de vista y perspectivas de vida. No venimos a juzgar ni a ser juzgados sino a conocer distintas experiencias de vida. Ninguna es buena o mala, mejor o peor, sólo probablemente, diferente.

Platíquenme ¿desde cuándo viven con su pareja? ¿Están casados, juntados, etc.?
¿Por qué lo decidieron así?

Con su actual pareja ¿Cuánto duraron de novios? ¿Por qué decidieron vivir juntos / casarse? ¿Qué los motivó, influyó?

¿Qué les decían en su casa respecto a la vida en pareja? ¿Qué les enseñaron?
¿Qué les dijeron que iba a pasar o cómo iba a ser la vida? ¿Se cumplió lo que les dijeron / enseñaron? ¿Es como lo esperaban? ¿En qué sí y en qué no?

¿Cuáles fueron los acuerdos iniciales con su pareja, dicho o no dichos? ¿Qué tareas, obligaciones, responsabilidades, etc. le tocaban a cada uno?

¿Han surgido cambios en estos acuerdos? ¿Cuáles? ¿A raíz de qué?

¿Cuándo llegaron los hijos? ¿Los planearon o no? ¿Cuántos tienen actualmente?

¿Cómo impactó en la pareja la llegada de los hijos? ¿Cambiaron los acuerdos que tenían entre ustedes? ¿Cómo?

¿Qué tuvieron que hacer distinto (cada uno) a partir de la llegada de los hijos?

¿Fue distinto con el primer hijo que con los que llegaron después?

Actualmente ¿qué acuerdos mantienen en la pareja respecto al cuidado de la casa, el dinero, el trabajo, los hijos, etc.?

III. CONTEXTO: EL TRABAJO



Ahora platíquenme del trabajo. ¿Desde cuándo trabajan en la institución donde están ahora? ¿Antes de entrar, qué hacían, dónde trabajaban?

¿Por qué se cambiaron?

¿Cómo describen su trabajo actual? ¿Cómo definen a la institución con calificativos?

Lo bueno (lo que me gusta) y lo malo (lo que no me gusta) de trabajar en...

¿Qué beneficios tienen como empleados? ¿Qué restricciones?

Por ejemplo, hablando de permisos, ¿qué permisos tienen derecho a pedir? ¿los piden o no? ¿se los otorgan o no? (*Moderadora: si no se menciona el permiso de paternidad, no inducir*)

En su trabajo anterior era igual o diferente ¿En qué?

¿Su pareja trabaja? ¿Por qué sí / no? ¿Quién lo decidió y para qué o por qué?

¿Dónde? ¿Qué beneficios y perjuicios tiene que ella trabaje / no trabaje, en cuanto a su vida en pareja / familia?

¿Siempre ha sido igual? ¿Cambió algo con la llegada de los hijos?

IV. PATERNIDAD

Ayúdenme completando las siguientes frases...

Ser esposo es...

Lo bueno de un ser esposo... lo malo de ser un esposo es...

Ser empleado es...

Lo bueno de ser un empleado es... lo malo de ser un empleado es...

Ser papá es...

Lo bueno de ser un papá es... lo malo de ser un papá es...

¿Qué significa para ustedes ser papás?

¿Cambia la vida el hecho de convertirse en papás? ¿Cómo?

¿En qué cambia para bien? ¿En qué cambia para mal?

¿Qué hacen hoy diferente a cuando no tenían hijos?

¿Cambian las cosas del primer hijo al segundo, tercero (a los que vienen después)? ¿Cómo?



Vamos a hacer un viaje en el tiempo: Ubíquense cuándo nació su primer hijo... ¿qué pasó en casa cuando llegó el bebé? ¿Qué hacían la mamá y qué hacían ustedes como papás?

¿Qué nos contaría el bebé si pudiera hablar, respecto a su mamá y a su papá? ¿Qué hacen cada uno? ¿Cómo le habla cada uno? ¿Cómo lo trata o qué le hace cada uno?

¿Pasó lo mismo con los siguientes hijos? ¿Cómo fue?

¿Es lo mismo ser un papá que una mamá? ¿Cuál es la diferencia? ¿Por qué será?

¿Qué tareas, responsabilidades, obligaciones les conciernen a los hombres con respecto a los hijos?

¿Qué tareas, responsabilidades, obligaciones les conciernen a las mujeres con respecto a los hijos?

Actualmente, si los hubieran grabado durante el último año ¿cuáles son las actividades que ustedes hacen con sus hijos o para sus hijos? ¿Y en la casa o para la casa? ¿Y con su pareja y para su pareja?

Y si hubieran grabado a su pareja, ¿Cuáles son las actividades que ellas hacen con sus hijos y para sus hijos? ¿y en la casa y para la casa? ¿y con ustedes y para ustedes como pareja?

¿Quién de ustedes sabe cuáles son los cuidados que requiere un recién nacido? ¿Cuáles son? ¿Cuántos de ustedes han... (cambiado un pañal, dado biberón, bañado...)

¿Quiénes de ustedes se consideran capaces y hábiles de cuidar a un recién nacido?

V. CONOCIMIENTO Y PERCEPCIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD

Ya hablamos de qué pasó con sus parejas cuando nacieron los hijos, pero recuerdenme... ¿las que trabajaban se ausentaron del trabajo? ¿Cómo le hicieron?

¿Alguno de ustedes se ausentó del trabajo cuando nació alguno de sus hijos? ¿Por qué sí / no?

¿El tiempo que estuvieron ausentes, lo pidieron como permiso, a cuenta de vacaciones, se reportaron enfermos, o cómo fue?

¿Saben si en la organización donde trabajan existen permisos de paternidad?



Los que no los conocen: ¿qué opinan de que existan? ¿qué les parece? ¿lo pedirían? ¿Por qué y para qué?

Los que sí los conocen: ¿Cómo se enteraron, ¿dónde o quién se les dijo? ¿Se los dijeron a tiempo?

¿Qué conocen respecto a este permiso? ¿En qué circunstancias se puede usar? ¿Cuánto tiempo dura? ¿para qué se los dan, con qué sentido?

¿Debería existir un permiso así para los hombres? ¿Con qué sentido? ¿Para qué sirve? ¿Con qué intención creen que se resolvió que los hombres tuvieran acceso a este permiso?

¿Es común que los hombres de su organización pidan este permiso? ¿Quiénes lo solicitan y quienes no? ¿A qué lo atribuyen?

Los que lo han usado, ¿cuándo lo usaron? ¿con todos los hijos o sólo con algunos? ¿con cuál(es)? ¿Por qué sí? ¿para qué lo pidieron? ¿tuvieron alguna dificultad o complicación para que se los dieran? ¿Cuál?

¿Tenían planeado algo para ese tiempo antes de solicitarlo o fueron improvisando una vez que obtuvieron el permiso? ¿Cuáles eran sus expectativas / y las de su pareja y/u otras personas en casa?

¿Qué actividades realizaron durante el tiempo que duró el permiso, en qué utilizaron este tiempo? (tanto en casa como fuera de ella, porque entiendo que este tiempo es para ustedes y para que lo usen como ustedes quieran). ¿O alguien les explicó para qué era este tiempo, en qué debían utilizarlo?

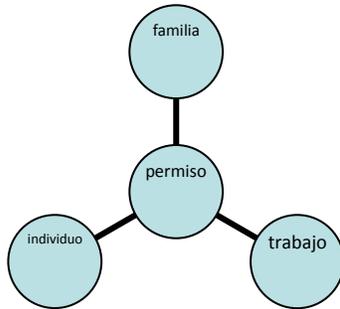
Los que no lo han usado: ¿a qué se debe que conociendo esta posibilidad no la hayan usado?

Lo bueno y lo malo de este permiso. ¿Qué beneficios y perjuicios se imaginan que tiene usar este permiso? Lo mismo para los que ya lo usaron.

Cuando se solicita este permiso, quiero entender qué los motiva o cómo lo deciden, ¿se trata de una decisión que se toma en pareja, la toman solos, los motiva la organización, su jefe, o quién?

¿Qué es lo que valoran para decidir si lo solicitan o no? espontáneo y después verificar cada ámbito: circunstancias económicas, familiares, de pareja, laborales, etc. Es decir ¿qué tiene que estar pasando o qué condiciones tienen que darse para que decidan solicitar este permiso?

Ejercicio: Dibujar en un lienzo en blanco en la pared un diagrama. En el centro se ubica el permiso de paternidad y alrededor los ámbitos de impacto. Ej:



Se les pide a los participantes que alimenten el diagrama con todos los ámbitos en los que puede tener impacto, positivo o negativo, el hecho de solicitar el permiso. Después de respuestas espontáneas, inducir: vida laboral, promoción profesional, relaciones laborales con compañeros, vida en pareja, relaciones con familia extendida, relación con los hijos, calidad de vida individual.

Ahora vamos a describir todas las ventajas e inconvenientes que se imaginan que puede tener el hecho de pedir este permiso, en cada uno de los ámbitos que mencionaron.

PARA CERRAR LA SESIÓN

En grupos anteriores la conclusión ha sido que los hombres no están capacitados para algunas tareas relacionadas con el cuidado de los hijos, que los hombres más bien atienden tareas de proveedor. ¿Ustedes qué opinión tienen al respecto?



Anexo B. Guía de tópicos para las entrevistas a profundidad con funcionarios públicos.

I. INTRODUCCIÓN.

- Se explicará a la/el participante de la entrevista el motivo de la cita, el tiempo que pasaremos con el (ella), y las actividades generales que se desarrollaran.
- Para facilitar el flujo de ideas se debe pedir al participante que hagan una introducción de sí mismos tocando temas generales como:
 - Nombre/ Edad/ Estado civil/ Número de hijos y edades (si es el caso) / Actividad laboral y puesto actual/ Antigüedad en su puesto actual y dentro de la Institución.

II. CONTEXTO: LA PAREJA / LA FAMILIA

- ¿Cómo definiría las relaciones de pareja hoy en día?
- ¿Qué tipo de personas se casan hoy, cómo las podríamos describir?
- ¿Y las que viven en unión libre cómo son, qué diferencias podríamos establecer?
- Dentro de su agrupación o institución ¿hacia dónde apuntan más los empleados, ¿cómo son, van para ser gente que se casa o que vive en unión libre?
- Ya sea uno u otra condición de pareja, ¿qué motivaciones considera que tengan las parejas para seguir una vida en pareja?
- Desde su perspectiva, una vez unidos en pareja, ¿cuáles son las situaciones más bonitas de disfrutar y cuáles son las más difíciles de afrontar hoy en día?
- Para usted ¿cuáles serían las reglas de “oro” para la convivencia amable o agradable de una pareja?
- ¿Cómo poder hacer una buena negociación con la pareja?
- ¿Qué puntos de acuerdo son básicos para salir adelante con la relación de una pareja?
- ¿Cuáles serían los puntos de negociación más difíciles para una pareja donde solo trabaja el esposo? ¿Y si ambos trabajan cambian dichos puntos complicados o se mantienen?



- Desde su punto de vista ¿los roles en la pareja se mantienen igual que hace 20 años o han cambiado? Razones al respecto.
- De lo que haya visto, ¿los empleados de esta agrupación o institución en cuestión de roles en la pareja cómo los percibe?
- La llegada de los hijos entonces ¿hasta qué punto impacta en una relación de pareja?
- Hoy en día si una de las parejas no trabaja ¿de quién es la responsabilidad de cuidar a los hijos?
- Y si trabajan ambos dicho cuidado y responsabilidad de los hijos ¿cambia, se altera o cómo cree que se maneje?
- Si los dos trabajan, ¿quién está al cuidado de la casa, o quién resuelve las tareas de casa? ¿Cómo se organizan?

III. CONTEXTO: EL TRABAJO

- ¿Cómo describe su trabajo actual? ¿Cómo lo define, con calificativos?
- ¿Cuáles son sus funciones?
 - Lo que más disfruta y lo que menos disfruta
- ¿Cómo califica el ambiente de su institución o dependencia?
 - Problemas o conflictos cotidianos a los que se enfrentan y cómo los resuelven
- ¿Qué beneficios / prestaciones tienen los empleados?
 - ¿Son todos igual o existen diferencias por nivel o por jerarquía?
- Por ejemplo, hablando de permisos, ¿qué permisos tienen derecho a pedir?
 - ¿Quién define qué permisos se integran a las prestaciones y cuáles no?
 - Si es una imposición legal, ¿cómo le hacen ustedes para evitar que se ejerza el derecho a un permiso que no les conviene otorgar como dependencia? ¿Les ha sucedido algo semejante?
- ¿De todos los permisos que existen...
 - ¿qué opina?
 - Si en sus manos estuviera ajustarlos a anularlos, ¿qué haría?



- ¿Quiénes los piden? ¿para que los usen? ¿se les da el uso propósito o se usan para otras cosas?
- ¿Generan conflictos o mejoran el ambiente laboral?
- ¿Cómo sabe el empleado de dichos permisos, cómo es el canal de información y qué tanto se les da a conocer?
 - ¿Existe alguna persona encargada de hacer saber los permisos a los que tiene derecho el trabajador o no?
 - ¿Cuáles son los que más/menos piden?
 - ¿De qué depende que se les otorgue o no?
 - ¿En qué casos se otorgan y en qué casos se niegan?
 - ¿Cómo es el trámite para estos permisos, cambia por área o es igual en todas?
 - El jefe inmediato qué facultades tiene en relación a permisos o es independiente y decide Recursos Humanos o ¿cómo es la mecánica?
 - Si no se ocupan estos permisos, ¿se acumulan, pierden vigencia, se toman en otra ocasión o temporada o cómo es la dinámica?
 - ¿Cuál es el último permiso que se ha dado a conocer a los empleados de la institución o agrupamiento?
 - ¿El empleado ya conoce realmente este último tipo de permiso?
 - En lo personal ¿Cuáles permisos ha tomado usted y cuáles falta por tomar? Razones.
- De lo que ha visto en otras instituciones o agrupaciones ¿qué permisos faltan en la suya?
- Cuando se aprueba un nuevo permiso para los empleados ¿cómo se da a conocer, ¿cuál es el o los medios para que lo conozcan todos los empleados?
- ¿Cuáles son los beneficios que tiene otorgar estos permisos? En todos los niveles: para el empleado, sus compañeros, su área, la institución en general.
- ¿Cuáles son los perjuicios que tiene otorgar estos permisos? En todos los niveles: para el empleado, sus compañeros, su área, la institución en general.
- ¿Cuáles son los permisos más solicitados en su dependencia? ¿Y cuáles los menos? Razones atribuidas.



- ¿Usted en lo particular, cuáles ha tomado y cuáles no? Razones.

IV. PATERNIDAD

- ¿Qué significa para usted ser papá?
 - ¿Cómo demuestra un papá el afecto o el amor a sus hijos? ¿Es diferente si el hijo es hombre o mujer?, ¿Y cómo lo demuestra una mamá?, ¿Qué diferencias notan?
- ¿Cambian las cosas del primer hijo al segundo, tercero (a los que vienen después)? ¿Cómo?
- ¿Qué tareas, responsabilidades, obligaciones les conciernen a los hombres con respecto a los hijos?
- ¿Qué tareas, responsabilidades, obligaciones les conciernen a las mujeres con respecto a los hijos?
- ¿Sabe cuáles son los cuidados que requiere un recién nacido? ¿Cuáles son?, ha cambiado un pañal, dado biberón, bañado, etc.
- ¿Se considera capaz y hábil para cuidar a un recién nacido?
- ¿Qué habilidades siente que hacen falta por aprender para ser papás? ¿Si en el trabajo, por ejemplo, les dieran un curso de paternidad, qué quisiera que le enseñaran? ¿Qué necesita?
- De lo que sepa o conozca de los empleados que trabajan en esta institución o agrupación creen que los hombres compartan el trabajo del hogar y/o de los hijos con la pareja o todavía no se llega a eso.
- Y si se trata de un hijo recién nacido ¿cree que si apoyen a su pareja o tampoco cree que lo hagan?

V. CONOCIMIENTO Y PERCEPCIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD

Si no salió de manera espontánea en apartados anteriores, indagar...

- ¿En lo personal se ausentó del trabajo cuando nació alguno de sus hijos? ¿Por qué sí / no?
- ¿El tiempo que estuvo ausente, lo pidió como permiso, a cuenta de vacaciones, se reportaron enfermos, o cómo fue?
- ¿Me podría decir qué significa o para qué sirve un permiso de paternidad?
- ¿En esta organización existen permisos de paternidad?



- ¿Qué opina de que exista? ¿qué le parece? ¿lo pediría usted? ¿Y los empleados creen que lo harían? ¿Por qué y para qué?
- ¿Cómo se enteró, dónde o quién se lo dijo? ¿Todos los demás empleados lo conocen, lo han difundido y cómo lo han dado a conocer?
- ¿Qué conoce respecto a este permiso? ¿En qué circunstancias se puede usar? ¿Cuánto tiempo dura? ¿Para qué se lo dan, con qué sentido?
- ¿De qué depende que lo soliciten o no, es decir corresponde al jefe inmediato o a Recursos Humanos o a qué otra instancia?
- ¿Es común que los hombres aquí en esta organización pidan este permiso?
- ¿Quiénes lo solicitan y quienes no? ¿A qué lo atribuyen?
- Los que solicitan este permiso ¿cuándo lo usaron? ¿con todos los hijos o sólo con algunos? ¿con cuál(es)? ¿Por qué? ¿para qué lo pidieron? ¿tuvieron alguna dificultad o complicación para que se los dieran?
- ¿Qué actividades realizó durante el tiempo que duró el permiso, en qué utilizó este tiempo? (tanto en casa como fuera de ella) ¿O alguien le explicó para qué era este tiempo, en qué debía utilizarlo?
- ¿Qué cree que pase con los empleados en relación al tiempo del permiso, en qué cree que lo inviertan, en qué se imagina?
- Los que no lo han usado: ¿a qué se debe que conociendo esta posibilidad no la hayan usado?
- Considera que los jefes pueden negarlo, bloquearlo o negociarlo o pudiera ser que lo otorguen, pero después al regreso del trabajador tomarían represalias o los castiguen, qué piensa al respecto.
- Si pasara esta situación con los jefes inmediatos ¿quién puede intervenir para evitarlo, ¿qué instancia dentro de la agrupación o institución debería de vigilarlo y en todo caso castigarlo?
- Lo bueno y lo malo de este permiso es....
- ¿Qué beneficios y perjuicios se imagina que tiene usar este permiso?
- Cuando se solicita este permiso, quiero entender qué los motiva o cómo lo deciden, ¿se trata de una decisión que se toma en pareja, la toman solos, los motiva la organización, su jefe, o quién?



- ¿Qué es lo que valoran para decidir si lo solicitan o no? espontáneo y después verificar cada ámbito: circunstancias económicas, familiares, de pareja, laborales, etc. Es decir ¿qué tiene que estar pasando o qué condiciones tienen que darse para que decidan solicitar este permiso?
- Si usted o el empleado goza de este permiso de paternidad en qué ámbitos puede tener más impacto ya sea positivo o negativo el hecho de solicitar el permiso. Esperar respuestas espontáneas y sino preguntar: ¿en la vida laboral?, ¿en lo social?, en las relaciones laborales, con los compañeros, en la vida en pareja, en las relaciones con la familia extendida, en la relación con los hijos y/o en la calidad de vida individual.
- En su opinión personal y a manera de conclusión cree que los hombres no están capacitados para algunas tareas relacionadas con el cuidado de los hijos, o que los hombres más bien deben atender solo las tareas de proveedor.
- De lo que sepa o piense los empleados de esta organización qué pensarán acerca de la conclusión que le acabo de plantear, qué dirán y razones al respecto.

Gracias por su tiempo y por sus respuestas.



Anexo C. Ejercicio proyectivo "Significado de un hijo con y sin permiso de paternidad"

Con permiso

¿Qué significa?

¿Cómo se siente?



Sin permiso

¿Qué significa?

¿Cómo se siente?



Resumen de respuestas del ejercicio proyectivo.

**Las siguientes son respuestas escritas por los participantes, por lo que se conservan textuales.*

Empleados SSP

Con Permiso:

Racionales: Una bendición, un gran apoyo a la pareja, echarle la mano, oportunidad de ver nacer a mi primer hijo, agradecimiento con la corporación, pendiente de la salud del bebé, poder estar presente, derecho del trabajador, maravillo cuidar al bebé y a la esposa, estar a su lado.

Emotivos: Echarle la mano, compartir emociones de pareja e hijo, ayudar a mi esposa, apoyo, agradecimiento a la corporación, ampliar lazos con los hijos, angustia por no saber lo que sucede.

Sensaciones: Motivación, orgullo, maravilloso, alegría, ganas de trabajar, satisfacción, felicidad, fabuloso, felicidad y orgullo.



Sin Permiso:

Racionales: Error, no lo hubiera podido ver nacer, malo por no dejarnos estar con la familia, frustración, sin apoyo a la esposa, fraude

Emotivos: No protección a la esposa, restricción de permisos por parte de la corporación, malo por no faltar al trabajo, ausencia, falta a los derechos de la persona

Sensaciones: Esposa agotada, preocupación, sin apoyo, incertidumbre, impotencia, tristeza, desesperación, impotencia

Empleados PBI

Con Permiso:

Racionales: Oportunidad de convivir con la familia, dedicar más tiempo a ellos, más tiempo con la familia, bebé duerme bien con la atención de sus padres

Emotivos: Entender que no es fácil la tarea doméstica, por lo menos estás ahí, confianza para cuidarlos, confianza, bien porque descansas 15 días

Sensaciones: Bien, lo disfrutas, bien, mejor, se siente uno bien

Sin Permiso:

Racionales: Poca importancia al trabajador, sin disfrutar al bebé, conseguir a alguien para que ayude a cuidarlos, no toman en cuenta lo que siente el padre

Emotivos: Mal por la esposa, preocupación, indiferencia

Sensaciones: Mal, sentimiento de abandono a la esposa, mal por no tener el permiso



Empleados SEDESO

Con Permiso:

Racionales: Igualdad de género, equidad, cuidar y apoyar a la esposa, tiempo, cuidar, cuidados, satisfacción, apoyo a la pareja, mayor estabilidad con la pareja y con la hija, estar con la familia, favorecido por el GDF, ayudar al cuidado de hijos y de los quehaceres del hogar

Emotivos: Comprensión, apoyo a la mujer, bien, no saberlo hacer, apoyos, a gusto con el trabajo, compartir tiempo, asistencia, bien.

Sensaciones: feliz, apoyo, reconfortante, mal por no saberlo hacer, que tengo que estar ahí, muy bien, felicidad, satisfecho conmigo mismo, felicidad de que den el permiso.

Sin Permiso:

Racionales: Que todo sigue igual, sin apoyo, algo real, precaución, más trabajo para uno, insatisfacción, poca tolerancia a la familia, tendría que pedir ayuda a los familiares, complicaciones, mala onda del trabajo

Emotivos: Lo mismo de siempre, molestia, limitado, frustrado de no poder estar en casa, desigualdad, mal por no dejar que estés con la familia.

Sensaciones: Mal, nada, infelicidad, que te quedas trabajando más, muy mal, inconformidad.



Anexo D. Transcripciones de las sesiones de grupo.

Nota: Sólo insertas en la entrega física. En la entrega electrónica, se adjuntaron como documentos independientes.