

Hacia una política  
institucional de  
cuidados en la Corte

## INFORME

Monitoreo y evaluación  
con perspectiva de  
género de los efectos  
en las condiciones de  
vida de las personas  
que solicitan licencias  
por paternidad en la  
Suprema Corte de  
Justicia de la Nación



Primera edición: noviembre de 2024

D.R. © Suprema Corte de Justicia de la Nación  
Avenida José María Pino Suárez núm. 2  
Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc  
C.P. 06060, Ciudad de México, México.

Esta obra estuvo a cargo de la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La formación y el diseño estuvieron al cuidado de la Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

# Informe

**Monitoreo y evaluación con perspectiva de género de los efectos en las condiciones de vida de las personas que solicitan licencias por paternidad en la Suprema Corte de Justicia de la Nación**



**Suprema Corte**  
de Justicia de la Nación



Unidad General de  
Conocimiento Científico  
y Derechos Humanos



## Suprema Corte de Justicia de la Nación

Ministra Norma Lucía Piña Hernández  
*Presidenta*

### Primera Sala

Ministro Jorge Mario Pardo Rebolledo  
*Presidente*

Ministro Juan Luis González Alcántara Carrancá  
Ministro Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena  
Ministra Loretta Ortiz Ahlf  
Ministra Ana Margarita Ríos Farjat

### Segunda Sala

Ministro Alberto Pérez Dayán  
*Presidente*

Ministro Luis María Aguilar Morales  
Ministra Lenia Batres Guadarrama  
Ministra Yasmín Esquivel Mossa  
Ministro Javier Laynez Potisek

**Unidad General de Conocimiento Científico  
y Derechos Humanos**

Alejandra Rabasa Salinas  
*Titular de la Unidad*

**Equipo de trabajo UGCCDH**

María Fernanda Pinkus Aguilar  
Marycarmen Color Vargas  
Mónica Isabel Páez Villa  
Xipatl Micaela Contreras Oropeza  
Karen Azucena Hernández González



## Contenido

<b>Resumen ejecutivo .....</b>	<b>9</b>
Resultados .....	12
Hallazgos .....	16
Próximos pasos .....	21
<b>Introducción .....</b>	<b>23</b>
<b>Objetivo .....</b>	<b>27</b>
<b>Metodología .....</b>	<b>29</b>
Fase 1. Análisis normativo e información proporcionada por la DGRH.....	29
Fase 2. Aplicación, sistematización y análisis de la información obtenida mediante un cuestionario de uso del tiempo	32
Fase 3. Diseño, sistematización y análisis de entrevistas semiestructuradas.....	33
<b>Resultados.....</b>	<b>35</b>
Fase 1. Análisis normativo e información proporcionada por la DGRH.....	35



Fase 2. Cuestionario de uso del tiempo.....	41
Fase 3. Entrevistas semiestructuradas.....	54
<b>Hallazgos .....</b>	<b>65</b>
Dimensión laboral.....	67
Dimensión personal .....	70
Dimensión familiar .....	73
Dimensión de pareja .....	75
Sugerencias de mejora y recomendaciones	76
<b>Conclusiones .....</b>	<b>79</b>
Propuestas de pasos a seguir.....	84





## Resumen ejecutivo

Con el compromiso de alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) a partir del 1o. de octubre de 2021, en cumplimiento del *Acuerdo General de Administración X/2021, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintidós de septiembre de dos mil veintiuno, en materia de otorgamiento de licencias de paternidad y adopción en favor de las personas servidoras públicas de este Alto Tribunal*, que reforma y adiciona diversas disposiciones del *Acuerdo General de Administración VI/2019, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de once de julio de 2019*, amplió a 90 días los plazos para las licencias con goce de sueldo en los casos de paternidad y adopción de infantes, e incluyó el supuesto de gestación subrogada.

En dicho instrumento, la SCJN reconoció que la equiparación del tiempo de las licencias de paternidad con las de maternidad permite eliminar estereotipos



de género en torno a que las labores de cuidado infantil corresponden a las mujeres; promueve la igualdad de oportunidades laborales al reducir la discriminación en su contra en el centro de trabajo, específicamente en su contratación y en la generación de oportunidades de crecimiento profesional y, por tanto, en la consecuente reducción de brecha salarial.

Por lo anterior, a dos años y medio de haberse aprobado el cambio de la duración de la licencia por paternidad de 10 a 90 días naturales, la Dirección de Igualdad de Género (DIG), conforme a las atribuciones que le son conferidas en el *Manual de Organización Específico de la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos* (UGCCDH), consideró necesario realizar la **primera evaluación con perspectiva de género sobre los efectos de la ampliación de la licencia por paternidad en las condiciones de vida de las personas que la han solicitado, a fin de identificar las áreas de oportunidad o acciones institucionales necesarias para mejorar esta medida.**

Para esta evaluación se empleó una metodología mixta —que combina una metodología cuantitativa con una cualitativa para obtener resultados más extensos—, con el propósito de documentar el uso de las licencias por paternidad extendida (90 días), a partir de las experiencias de quienes la solicitaron en el periodo de octubre de 2021 a marzo de 2024.

La evaluación se diseñó en tres fases y cuatro dimensiones de análisis: laboral, personal, familiar y de pareja:

**Fase 1.** Análisis normativo y de la información proporcionada por la Dirección General de Recursos Humanos (DGRH), llevada a cabo mediante una estrategia metodológica centrada en dos acciones específicas:

- 1) Revisión del proceso de solicitud y autorización de las licencias por paternidad y cuidados paternos; maternidad y cuidados maternos; y adopción y gestión subrogada (normativa y operación de la Ventanilla Única).
- 2) Solicitud de datos estadísticos a la DGRH que permitieran cuantificar y contrastar, a partir de la variable no binaria de género, el número de personas trabajadoras que tuvieron descendientes, con el número de quienes solicitaron, obtuvieron y ejercieron las licencias por paternidad, maternidad, adopción y gestación subrogada. La solicitud también exploró si existe información sobre el número de familias homoparentales que solicitaron licencia por paternidad.

**Fase 2.** Aplicación, sistematización y análisis de la información obtenida mediante un cuestionario de autoaplicación en *Google Forms* sobre el uso del tiempo.

El cuestionario se remitió, mediante correo electrónico, a quienes solicitaron licencias por paternidad en el periodo mencionado y continúan trabajando en la SCJN. Se incluyeron preguntas de opción múltiple y preguntas abiertas que permitieron evidenciar la complejidad



de los procesos de solicitud y otorgamiento, así como las experiencias y aprendizajes de quienes hicieron uso de las licencias, a partir de explorar las cuatro dimensiones de análisis —laboral, personal, familiar y de pareja—. También se incluyeron preguntas destinadas a recabar sugerencias de mejora.

**Fase 3.** Diseño, sistematización y análisis de entrevistas semiestructuradas, cuyo objetivo fue recolectar información más precisa de las implicaciones, aprendizajes, ventajas y desventajas del uso de las licencias por paternidad y de cuidados paternos, en torno a las cuatro dimensiones de análisis definidas.

## Resultados

### Fase 1. Análisis normativo y de la información proporcionada por la DGRH

- A partir de la revisión y análisis de los datos estadísticos solicitados a la DGRH, se obtuvo que 42 hombres solicitaron e hicieron uso de la licencia de paternidad; tres de ellos ya no trabajan en la Corte, lo que resulta en un universo de 39 hombres. De estos, 30 fueron invitados a participar en el levantamiento del cuestionario, ocho a entrevistas semiestructuradas y uno ya había participado en una entrevista en el marco del diagnóstico situacional sobre uso del tiempo, realizado por la DIG en 2023.

- Los trabajadores estaban adscritos a 18 áreas, entre las cuales destacan la Dirección General de Seguridad, con siete hombres, seguido de las Ponencias, con seis. Por otra parte, la repartición por cargos muestra que la mayoría de los solicitantes (16) ocupaban un cargo de mando medio.
- No se obtuvo información que permitiera contrastar el número de personas trabajadoras que tuvieron descendientes con el número de quienes solicitaron las licencias y quienes las ejercieron, lo que pretendía evidenciar si existen casos en que el personal de la SCJN no ejerza este derecho, ya sea por desconocimiento de su existencia o por falta de condiciones para ello.
- Los vacíos de información relacionados con la variable genérica no binaria (otro) y el número de familias homoparentales que solicitaron licencia por paternidad evidencian que, en la actualidad, no se recaba información que permita visibilizar las necesidades y el ejercicio de este derecho por parte de estos grupos poblacionales.

## Fase 2. Hallazgos del cuestionario de uso del tiempo

- De los 30 hombres invitados a participar en el levantamiento del cuestionario, se contó con la participación de 20, lo que corresponde a una tasa



de respuesta de 66.67%, es decir, 47.6% de la población objetivo (42 hombres que solicitaron la licencia).

- La edad de la mayoría oscila entre los 26 y los 45 años, solo tres tienen entre 46 y 59 años. De los participantes, 14 indicaron ser jefes de hogar (70%) y 6 tener un hogar con jefatura compartida (30%).
- Todos los hombres de la muestra afirmaron que la licencia por paternidad benefició su vida personal, familiar y de pareja, excepto uno, quien indicó que benefició su vida personal y familiar, pero no así su vida de pareja.
- Respecto a si se requirió atender pendientes laborales durante el periodo de la licencia, cinco hombres indicaron que sí (25%), 14 dijeron que no (70%) y uno prefirió no contestar (5%). Sobre el cuestionamiento de si experimentaron desventajas laborales por hacer uso de la licencia, dos terceras partes consideraron que no.
- Se identificaron seis hombres que mencionaron haber recibido comentarios negativos en torno a su decisión de tomar la licencia por paternidad, de los cuales destacan el que tiene que ver con la falta de responsabilidad con el trabajo, el cuestionamiento de su desempeño profesional, la equiparación de la licencia con "tomar tiempo libre" y el señalamiento de que los hombres no deben involucrarse en el cuidado.

### Fase 3. Hallazgos de las entrevistas semiestructuradas

- De los ocho hombres invitados, seis (75%) accedieron a participar en las entrevistas semiestructuradas.
- Su edad oscila entre los 33 y los 48 años. En cuanto a la jefatura del hogar, tres mencionaron que ésta es compartida con sus parejas y tres se reconocieron como jefes del hogar a partir de ser los proveedores primarios o exclusivos.
- De manera general, refieren que la licencia por paternidad transcurrió sin interrupciones ni llamadas, solo dos personas mencionaron que hubo un par de requerimientos mínimos. En ninguno de los casos la licencia generó desventajas laborales. Sin embargo, sin distinción de los cargos que ostentan u ostentaban, todos expresaron temor de que esto pudiera suceder, ya sea porque quien los supliera realizara las tareas de manera incorrecta, lo que generaría una carga excesiva a su regreso e inconvenientes derivados de ello. Para otros, el temor era que la persona que lo supliera lo hiciera mejor y se quedaran en su cargo y a ellos se les reasignaran nuevas tareas. Otro miedo era que pudieran ser destituidos o que esto derivara en imposibilidad de ascensos.



- Durante la licencia, los entrevistados no solo se encargaron de atender a su pareja y a la persona recién nacida, sino también a descendientes mayores, asumiendo las responsabilidades de crianza y las labores del hogar que, de manera regular, recaen en sus parejas.
- Los hombres constataron que la licencia por paternidad de tres meses incrementó la convivencia con todas las personas de su familia, al asumir tareas cotidianas de cuidado y acompañamiento. El contraste más evidente está expresado en la narrativa de quien experimentó el nacimiento de su primer hijo sin trabajar en la Corte, con una licencia por paternidad de cinco días, donde expresó que la convivencia con su hijo fue mínima.
- Al revisar las reacciones y el impacto de la licencia de paternidad en las parejas de los trabajadores expresaron que, si bien en ninguna de ellas influyó la licencia de paternidad en la decisión de tener descendientes, sí generó sensaciones de respaldo, apoyo, alivio y alegría.

## Hallazgos

En conjunto, los 26 participantes del diagnóstico representan 61.9% de los 42 trabajadores que han hecho uso de la licencia por paternidad, según los datos proporcionados por la DGRH. En consecuencia, se puede



considerar que las respuestas son ampliamente representativas, no solo por el porcentaje de participación alcanzado, sino por la saturación de las respuestas.

De manera general, los datos proporcionados no evidencian distinción en el ejercicio de las licencias por paternidad según el cargo que ocupan en la Corte, en ninguna de las dimensiones de análisis; tampoco en las respuestas institucionales, las reacciones del personal de sus áreas o de familiares y amigos, y menos aún de los miedos o mitos expresados en torno a distanciarse tres meses de su trabajo. La única diferencia explícita relacionada con el cargo es la manera en que fueron solicitadas las licencias: los mandos superiores refieren que alguien más se encargó del trámite, mientras que los mandos medios y el personal operativo lo gestionaron ellos mismos. Exceptuando esto, todos los participantes coincidieron en que el proceso de solicitud fue fácil y sin complicaciones.

A continuación, se desarrollan los hallazgos a partir de las cuatro dimensiones de análisis que guían este informe. Es importante mencionar que, en general, la experiencia de la licencia fue positiva en las cuatro dimensiones de análisis —laboral, personal, de pareja y familiar— exploradas en este diagnóstico.

### Dimensión laboral

- En su mayoría, los entrevistados reconocieron que existe una apertura y comprensión por parte



de las personas superiores jerárquicas y compañeras de trabajo, sin distinción genérica, en cuanto a reconocer y motivar a los hombres para que tomen las licencias por paternidad y cuidados paternos. A pesar de que se identificó que persisten relaciones sociales basadas en estereotipos y roles de género, que feminizan el cuidado, esto no es algo generalizado, porque las evidencias muestran un cambio cultural y nuevas narrativas sobre la paternidad.

- La mitad de los hombres (11 de 20) que respondieron al cuestionario aceptaron haber tenido dificultades personales y profesionales para reincorporarse al espacio laboral. Entre las dificultades personales destaca la dificultad emocional del desapego, el retomar la rutina y la imposibilidad de combinar tareas de cuidado con el trabajo, sobre todo por el tema de traslados entre su casa y la Corte. Entre las laborales destacan dificultades con sus colegas debido a tomas de decisiones sin consultarles y la asignación de responsabilidades y actividades distintas a las que tenían antes de la licencia.
- Es importante destacar la incertidumbre en los hombres respecto a su permanencia en el trabajo. Aunque no recibieron directamente opiniones negativas de sus colegas y personas superiores jerárquicas, los hombres tienen creencias sobre su falta de responsabilidad y compromiso

con la Corte. En algunos casos se mencionó que, estar tres meses en casa, fue frustrante, ya que dedicaron mucho tiempo al hogar y no tuvieron tiempo para sí mismos, ni para cumplir con su rol en el espacio laboral, ya que su responsabilidad laboral y profesional es parte fundamental de su identidad. En este sentido, algunos hombres expresaron que les gustaría tomar solo una parte de la licencia, dividirla en tres periodos o seguir teniendo cierto contacto y responsabilidades laborales durante ésta.

### Dimensión personal

- Los hombres reconocieron que tuvieron un papel activo en el cuidado de sus descendientes y asumieron responsabilidades y actividades del hogar, eso les generó conciencia sobre el uso del tiempo y lo que representa hacerse cargo del cuidado directo de sus descendientes y del hogar. También reflexionaron sobre su participación en los cuidados como un factor que genera igualdad entre mujeres y hombres.
- Es importante mencionar que hubo referencias explícitas a la importancia de poder mantener simultáneamente una vida familiar, personal y laboral, incluso durante el tiempo que dura la licencia, debido a lo "agotador" que resulta estar involucrado al 100% en el trabajo de cuidados. En ese sentido, reconocen el espacio de trabajo remunerado no solo por el desarrollo profesional



y el ingreso económico que genera, sino también como un espacio que permite diversificar su atención e intereses.

### Dimensión familiar

- Los padres mencionaron que tener tiempo para convivir con sus descendientes fortaleció su relación, les acercó e, incluso, permitió que se conocieran más. Algunos comentaron que la permanencia en casa y su participación en la crianza ha influido en su decisión de establecer un equilibrio entre la vida familiar, laboral y personal que les permita pasar más tiempo con sus familias.

### Dimensión de pareja

- A excepción de un participante, todos mencionaron que la licencia de paternidad favoreció el vínculo con su pareja, no solo por los cuidados que ella recibió durante el postparto, sino sobre todo por el reconocimiento de las dificultades y la carga de trabajo que afronta en materia de cuidados.
- Respecto a la vida profesional de la pareja, en algunos casos reconocieron que la posibilidad de solicitar la licencia de paternidad en los nueve meses a partir del nacimiento favoreció el regreso de las parejas a su trabajo remunerado, ya fuera presencial o remoto.



Finalmente, es importante reconocer que, en su mayoría, expresaron que, a pesar de que su toma de conciencia y participación en los trabajos no remunerados de cuidados desde la corresponsabilidad ha sido progresiva, aún falta mucho para alcanzar la igualdad sustantiva al respecto. Esto puede deberse a que su rol de "proveedor principal" no se los permite, pero, sobre todo, porque prevalece una cultura familiar, comunitaria y laboral que refuerza la feminización de los cuidados y estigmatiza la participación activa de los hombres.

## Próximos pasos

La DIG, al concluir este ejercicio de evaluación, infiere que esta medida está cumpliendo con los objetivos y propósitos para los cuales fue aprobada. Mediante evidencias objetivas y subjetivas se ha determinado que es benéfica para el personal de la Corte y sus familias; sin embargo, se identifican ciertas acciones que pueden contribuir a su fortalecimiento:

- Generar información para difundir la licencia por paternidad y por cuidados paternos, recordando que éstas son un derecho del personal y no una prerrogativa sujeta a la voluntad de las personas superiores jerárquicas.
- Prever todas las medidas necesarias para inhibir todo tipo de acción que contribuya a menoscabar o impedir el goce de este derecho del personal.



- Difundir el proceso de solicitud de las licencias por paternidad y por cuidados paternos a través de los canales internos de comunicación.
- Generar materiales informativos sobre los beneficios de la presencia paterna en la educación y desarrollo de las infancias.
- Diseñar talleres para sensibilizar sobre la corresponsabilidad y ofrecer consejos para quienes ejercen la paternidad por primera ocasión.
- Diseñar instrumentos de monitoreo para obtener información cualitativa al finalizar la experiencia de quienes tomaron las licencias por paternidad y por cuidados paternos.
- Proponer un pilotaje que permita a un grupo de padres haga uso de un esquema de licencia fraccionada (un periodo antes del nacimiento y de días posteriores al nacimiento y un segundo periodo después de que haya concluido el apoyo de las redes familiares o la licencia por maternidad).
- Mejorar los registros administrativos para fortalecer las bases de datos y la información disponible para evaluaciones posteriores. Por ejemplo, ampliar los campos de registro para la variable sexo-genérica y la variable de familias homoparentales.



## Introducción

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la licencia parental, la licencia para cuidados de larga duración y otras licencias para cuidados especiales son esenciales para ayudar a las cuidadoras y cuidadores [...] y para que madres y padres dispongan de un periodo de licencia determinado por las leyes nacionales, sin que tengan que renunciar a su empleo y con la protección de sus derechos laborales.<sup>1</sup>

Desde la perspectiva de igualdad de género, las licencias por paternidad contribuyen a fomentar la corresponsabilidad social de los hombres en los trabajos de cuidado no remunerados y a cerrar brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el tiempo que

---

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Los cuidados en el trabajo. Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*. Disponible en: «[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/cuidado\\_informeOIT\\_Resumen.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/cuidado_informeOIT_Resumen.pdf)».



dedican a las actividades de cuidado de otras personas y a las labores del hogar.

Por ello, a partir del 1o. de octubre de 2021, en cumplimiento con el *Acuerdo General de Administración X/2021, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintidós de septiembre de dos mil veintiuno, en materia de otorgamiento de licencias de paternidad y adopción en favor de las personas servidoras públicas de este Alto Tribunal, que reforma y adiciona diversas disposiciones del Acuerdo General de Administración VI/2019, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de once de julio de 2019,*<sup>2</sup> **la SCJN, como parte de los derechos laborales, amplió a 90 días los plazos para las licencias con goce de sueldo en los casos de paternidad y adopción de infantes, e incluyó el supuesto de gestación subrogada;** de esta forma, asumió su compromiso institucional de proteger los derechos de mujeres y hombres en igualdad de condiciones en el ámbito laboral, como se establece en los considerandos:

<sup>2</sup> SCJN, *Acuerdo General de Administración X/2021, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintidós de septiembre de dos mil veintiuno, en materia de otorgamiento de licencias de paternidad y adopción en favor de las personas servidoras públicas de este Alto Tribunal, que reforma y adiciona diversas disposiciones del Acuerdo General de Administración VI/2019, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de once de julio de 2019.* Disponible en: «[https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/acuerdos\\_presidenciales/documento/2021-09/AGA%20X-2021%20%28reforma%20AGA%20VI-2019%29%20Licencias%20Paternidad%20y%20Adopci%C3%B3n%20%2822%20septiembre%29.pdf](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/acuerdos_presidenciales/documento/2021-09/AGA%20X-2021%20%28reforma%20AGA%20VI-2019%29%20Licencias%20Paternidad%20y%20Adopci%C3%B3n%20%2822%20septiembre%29.pdf)».



*QUINTO. Una de las medidas más relevantes que contribuye a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres es la equiparación del tiempo de las licencias de paternidad con las de maternidad, toda vez que, por una parte, permite eliminar el estereotipo de género en torno a que las labores de cuidado infantil corresponden a las mujeres y, por la otra, promueve la igualdad de oportunidades laborales al reducir la discriminación en su contra en el centro de trabajo, específicamente, en su contratación o nombramiento; generación de oportunidades de crecimiento y en la consecuente reducción de brecha salarial, al homologar la posibilidad de que madres y padres trabajadores disfruten de noventa días naturales para el cuidado de la infancia.*

*SEXTO. En este orden de ideas, se considera que las licencias de paternidad favorecen la participación de los hombres en la crianza de sus hijas e hijos, y desincentivan a los empleadores a anteponer la contratación de hombres ante la carga que implica la licencia de maternidad por los noventa días, cuando exclusivamente se otorga esa clase de permiso a las mujeres.*

En este sentido, la DIG, adscrita a la UGCCDH, diseñó un proyecto de evaluación sobre el impacto de las licencias por paternidad y por cuidados paternos y sus aportaciones para fomentar la corresponsabilidad en los cuidados.

El presente informe constituye la primera evaluación de una medida institucional de esta índole, por lo



que se extiende un sincero reconocimiento y agradecimiento a los padres trabajadores de la SCJN que participaron en este ejercicio, por su disponibilidad y ánimos de colaboración para compartir sus experiencias. Asimismo, se agradece a la DGRH por proporcionar los registros administrativos respecto del otorgamiento de las licencias, lo que permitió llevar a cabo esta evaluación.





## Objetivo

A dos años y medio de haberse aprobado el cambio de la duración de la licencia por paternidad de 10 a 90 días naturales, la DIG, en cumplimiento de las atribuciones conferidas en el *Manual de Organización Específico de la UGCCDH*,<sup>3</sup> entre ellas, las de "diseñar, ejecutar y dar seguimiento a medidas para promover la igualdad y la no discriminación en la SCJN"; "diseñar, ejecutar y coordinar la implementación de medidas para institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en las labores administrativas y jurisdiccionales de la SCJN", y "elaborar, instrumentar y evaluar indicadores de igualdad de género", consideró necesario **realizar la primera evaluación con perspectiva de género sobre los efectos de la ampliación de la**

---

<sup>3</sup> SCJN, *Manual de Organización Específico de la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos*, 2023, p. 23. Disponible en: «[https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/estructura\\_organica/manual\\_organizacion/2023-05/MOE-UGCCDH-V2-MAYO-2023-VF.pdf](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/estructura_organica/manual_organizacion/2023-05/MOE-UGCCDH-V2-MAYO-2023-VF.pdf)».



licencia por paternidad en las condiciones de vida de las personas que la han solicitado, con el fin de identificar áreas de oportunidad o acciones institucionales necesarias para mejorar esta medida.





## Metodología

Para esta evaluación se empleó una **metodología mixta** —un enfoque que **combina una metodología cuantitativa con una cualitativa** para obtener resultados más extensos—, con el propósito de **documentar el uso de las licencias por paternidad extendida** (90 días), a partir de las experiencias de quienes la solicitaron en el periodo de octubre de 2021 a marzo de 2024.

La evaluación se diseñó en tres fases y cuatro dimensiones de análisis: laboral, personal, familiar y de pareja.

### Fase 1. Análisis normativo e información proporcionada por la DGRH

Con el objetivo de identificar si se cuenta con información cuantitativa que oriente la construcción de las herramientas para el seguimiento y monitoreo de



las licencias de paternidad, se llevó a cabo una estrategia metodológica centrada en dos acciones específicas:

a) **Revisión del proceso de solicitud y autorización de las licencias por paternidad y cuidados paternos; maternidad y cuidados maternos; y adopción y gestión subrogada (normativa y operación de la Ventanilla Única de Servicios [VUS])**

Se consultó la página de la [Ventanilla Única de Servicios \(pjf.gob.mx\)](http://Ventanilla Única de Servicios (pjf.gob.mx)), específicamente el apartado sobre las **licencias con goce de sueldo por paternidad y por cuidados paternos**, donde se encuentra la información correspondiente al trámite de la autorización (formato, requisitos, consideraciones, datos de contacto, normativa y pasos a seguir) para que la persona trabajadora no asista a laborar por motivo del nacimiento, adopción o gestación por subrogación de sus hijas, hijos e hijes.

En caso de paternidad: 90 días naturales consecutivos dentro de los nueve meses siguientes al nacimiento del menor. Si el periodo de la licencia coincide total o parcialmente con el periodo vacacional, se conservará el derecho a disfrutar el resto de los días que abarca la licencia por paternidad, sin contar los días de vacaciones a los que tiene derecho.

En caso de cuidados paternos:

- 5 días hábiles continuos en caso de parto múltiple.
- 5 días hábiles continuos en caso de enfermedad grave de la(s) persona(s) recién nacida(s), así como de complicaciones graves de salud que pongan en riesgo la vida de la madre o persona gestante.
- 10 días hábiles continuos en caso de que, durante los primeros 15 días posteriores al parto o cesárea, la madre o persona gestante fallezca.

#### **b) Solicitud de datos estadísticos a la DGRH**

Se realizó una solicitud de información a la DGRH a fin de recabar datos longitudinales del periodo de octubre de 2021 a marzo de 2024 para cuantificar y contrastar, a partir de la variable no binaria de género, el número de personas trabajadoras que tuvieron descendientes con el número de quienes solicitaron, obtuvieron y ejercieron las licencias por paternidad, maternidad, adopción y gestación subrogada. La solicitud también exploró si existe información sobre el número de familias homoparentales que solicitaron licencia por paternidad.

Con el objetivo de complementar la información cuantitativa con metodologías cualitativas, se solicitaron datos de contacto del personal que ha solicitado la licencia por paternidad y de quienes no lo hicieron.

## **Fase 2. Aplicación, sistematización y análisis de la información obtenida mediante un cuestionario de uso del tiempo**

Se diseñó un cuestionario de autoaplicación en *Google Forms*,<sup>4</sup> el cual se remitió el 6 de mayo, mediante correo electrónico, a quienes solicitaron licencias por paternidad en el periodo mencionado y continúan trabajando en la SCJN, otorgando cinco días hábiles para su atención (del lunes 6 al viernes 10 de mayo).

El cuestionario incluyó preguntas de opción múltiple y preguntas abiertas que permitieron evidenciar, más allá del número de solicitudes, la complejidad de los procesos de solicitud y otorgamiento, así como las experiencias y aprendizajes de quienes hicieron uso de las licencias, a partir de explorar las cuatro dimensiones de análisis ya mencionadas. También se incluyeron preguntas destinadas a recabar sugerencias de mejora.

---

<sup>4</sup> Disponible en: «<https://forms.gle/3kvCEVT64V22PhYj9>».



De los 42 hombres que solicitaron la licencia por paternidad en el periodo referido (de octubre 2021 a marzo 2024), solo se envió el correo con la liga al cuestionario a 30 de ellos, ya que se identificó que tres ya no laboraban en la SCJN y se determinó no enviarlo a los hombres que participarían en las entrevistas, puesto que algunas de las preguntas se presentaban en los instrumentos de las dos estrategias de recolección de información. Se contó con la participación de 20 hombres, lo que representa una tasa de respuesta de 66.67%, quienes compartieron su experiencia de hacer uso de la licencia por paternidad, desde el proceso de solicitud, el tiempo de inicio y de término de la licencia, hasta sus vivencias y percepciones al ejercer este derecho.

### **Fase 3. Diseño, sistematización y análisis de entrevistas semiestructuradas**

Se realizaron seis entrevistas semiestructuradas a hombres servidores públicos de la SCJN que hicieron uso de la licencia por paternidad durante el periodo comprendido entre octubre de 2021 a marzo de 2024. El criterio principal para establecer la muestra fue el nivel del cargo que ocupan, lo cual permitió tener representatividad de puestos operativos, mandos medios y mandos superiores.

El objetivo de las entrevistas fue recolectar información con mayor precisión sobre las implicaciones,



aprendizajes, ventajas y desventajas del uso de las licencias por paternidad y de cuidados paternos, en torno a las cuatro dimensiones de análisis definidas.

Las entrevistas, de aproximadamente 30 minutos de duración, se realizaron de manera presencial, virtual e híbrida, y fueron audio grabadas previa autorización y firma de consentimiento informado, lo que garantiza el uso confidencial y anónimo de la información proporcionada.

La información recabada se sistematizó en una matriz de datos y se procedió con su análisis.





## Resultados

### Fase 1. Análisis normativo e información proporcionada por la DGRH

- a) **Revisión y análisis del proceso de solicitud y autorización de las licencias por paternidad y cuidados paternos; maternidad y cuidados maternos; y adopción y gestión subrogada (normativa y operación de la VUS)**

Las licencias por paternidad y por cuidados paternos se rigen y autorizan a partir del *Acuerdo General de Administración VI/2019*,<sup>5</sup> actualizado el 22 de septiembre de 2021, mediante el *Acuerdo General de Administración X/2021*, que reforma y adiciona diversas disposiciones para

---

<sup>5</sup> Disponible en: «[https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/acuerdos\\_presidenciales/documento/2021-09/AGA-VI-2019-reformado-adicionado-AGA-X-2021%20%2831%29.pdf](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/acuerdos_presidenciales/documento/2021-09/AGA-VI-2019-reformado-adicionado-AGA-X-2021%20%2831%29.pdf)».



*el otorgamiento de licencias con goce de sueldo por paternidad, adopción y matrimonio, así como criterios adicionales por concepto de cuidados maternos y paternos, fallecimiento de familiares y días económicos, a favor de las personas servidoras públicas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.* Entre esas modificaciones, destaca la ampliación de la licencia por paternidad de 10 a 90 días naturales.

Los requisitos para obtener las licencias por paternidad y por cuidados paternos son: descargar el formato de solicitud-autorización en la página de la VUS, solicitar la licencia directamente al órgano o área de adscripción y presentar el formato con los documentos que sustenten la petición tres días antes del nacimiento. Ambas licencias se tramitan ante la DGRH, con un tiempo máximo de resolución de cinco días hábiles.

Los pasos para realizar el trámite son:

1. Verificar los criterios para solicitar la licencia.
2. Descargar y llenar el formato de solicitud-autorización.
3. Presentar el formato de solicitud-autorización a la persona titular del órgano o área de adscripción.

4. El órgano o área de adscripción remitirá la solicitud a la DGRH para la validación y el trámite correspondiente.
5. Una vez que la DGRH autorice el otorgamiento de la licencia, hará del conocimiento de la persona titular del órgano o área de adscripción, y a la persona solicitante.
6. Presentar en la coordinación administrativa del órgano o área de adscripción la documentación requerida.

La única consideración expresa es para las Casas de la Cultura Jurídica, donde las personas titulares son responsables de tramitar, controlar y autorizar las licencias con goce de sueldo solicitadas por el personal a su cargo, las cuales deben remitir a la DGRH para el trámite correspondiente.

**b) Revisión y análisis de los datos estadísticos solicitados a la DGRH**

La respuesta obtenida a la solicitud realizada a la DGRH para recabar información del periodo comprendido de octubre de 2021 a marzo de 2024 evidencia que existen datos estadísticos que permiten cuantificar el número de personas trabajadoras que solicitaron, obtuvieron y ejercieron las licencias por paternidad, maternidad, adopción y gestación por sustitución. No obstante, **no se obtuvo información que permitiera contrastar el número de personas trabajadoras que tuvieron**

descendientes con el número de quienes solicitaron y ejercieron las licencias, lo que pretendía evidenciar si existen casos en los que el personal de la SCJN no ejerce este derecho, ya sea por desconocimiento de su existencia o por falta de condiciones para ello.

Los vacíos de información sobre la variable genérica no binaria (otro) y del número de familias homoparentales que solicitaron licencia por paternidad evidencian que, actualmente, no se recaba información que permita visibilizar las necesidades y el ejercicio de este derecho por parte de estos grupos poblacionales.

El total de hombres<sup>6</sup> que solicitó la licencia de paternidad en ese periodo asciende a 42. A continuación, la *Tabla 1. Distribución anual de la licencia de paternidad* muestra que se ejercieron de la siguiente manera: 3 entre octubre y diciembre de 2021, 17 en 2022, 15 en 2023 y 7 entre enero y marzo de 2024.

2021 (octubre-diciembre)	2022	2023	2024 (enero-marzo)
3	17	15	7

<sup>6</sup> Para el caso de las licencias por paternidad y por cuidados paternos, la DGRH indicó que ninguna mujer (caso de familias homoparentales) o persona no binaria presentó la solicitud.

La **Tabla 2. Personal que ha solicitado licencias por paternidad, desagregado por área y cargo (octubre 2021-marzo 2024)** establece el cruce entre el número de hombres que solicitaron licencias de paternidad con el área de adscripción y el cargo que ostentan. Los 42 hombres que solicitaron la licencia por paternidad estaban adscritos a 18 áreas, entre las cuales destacan la Dirección General de Seguridad, con siete hombres, seguido de las Ponencias, con seis, y de la Dirección General de Tecnologías de la Información, con cinco. Por otra parte, la repartición por cargos evidencia que la mayoría de los solicitantes (16) ocupaban un cargo de mando medio, 12 de técnico operativo, 10 de personal operativo, tres de mando superior y solo un oficial de servicio.





**Tabla 2. Personal que ha solicitado licencias por paternidad, desgregado por área y cargo (octubre de 2021 - marzo de 2024)**

Área de adscripción	Cargos				
	Oficial de Servicio	Técnico Operativo	Personal Operativo	Mando Medio	Mando Superior
Casas de la Cultura Jurídica	-	-	1	2	-
Centro de Documentación y Análisis, Archivos y Compilación de Leyes	-	1	-	-	-
Dirección General de Asuntos Jurídicos	-	1	-	-	-
Dirección General de Comunicación Social	-	-	1	-	-
Dirección General de Infraestructura Física	1	-	-	1	-
Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis	-	1	1	1	-
Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación	-	-	-	1	-
Dirección General de Recursos Humanos	-	-	2	1	-
Dirección General de Recursos Materiales	-	1	-	-	-
Dirección General de Seguridad	-	6	-	1	-
Dirección General de Tecnologías de la Información	-	-	2	3	-
Oficina de Certificación Judicial y Correspondencia	-	-	1	-	-
Ponencias	-	-	-	3	3
Secretaría de Enlace y Coordinación	-	-	1	-	-
Secretaría General de Acuerdos	-	-	-	1	-
Secretaría General de la Presidencia	-	2	-	-	-
Unidad General de Administración del Conocimiento Jurídico	-	-	-	1	-
Unidad General de Transparencia y Sistematización de la Información Judicial	-	-	1	1	-
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>3</b>

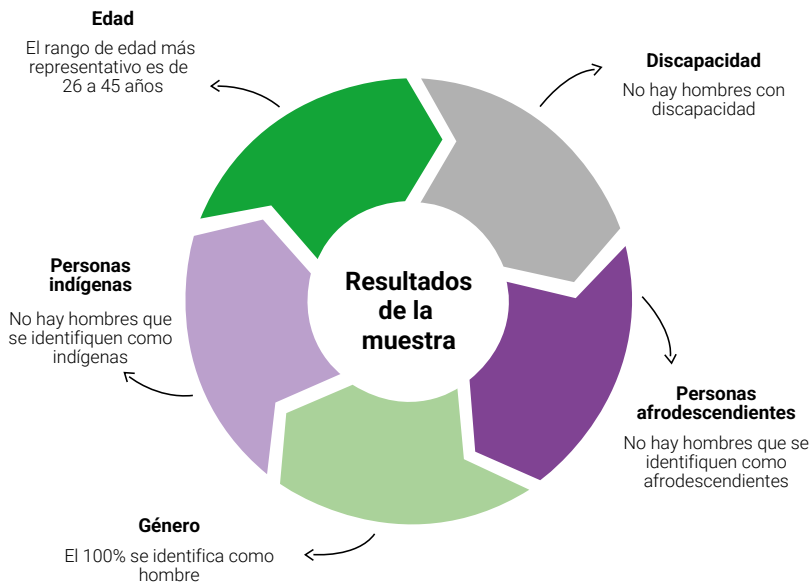


## Fase 2. Cuestionario de uso del tiempo

Participaron 20 de los 42 hombres que solicitaron la licencia de paternidad, lo que corresponde al 47.6% de la población objetivo.

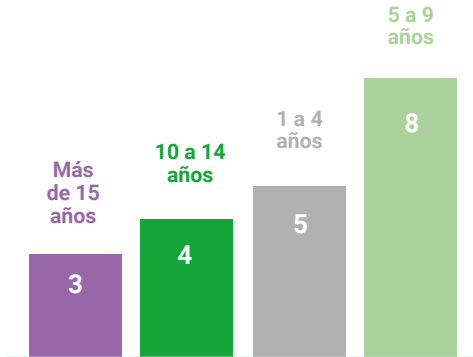
**Perfil de los participantes:** todos se identificaron como hombres, ninguno lo hizo como persona indígena, afrodescendiente o con discapacidad. La edad de la mayoría oscila entre los 26 y los 45 años, solo tres tienen entre 46 y 59 años.

Gráfico 1. Perfil de los participantes





**Gráfico 2.**  
**Antigüedad en la SCJN de los participantes**

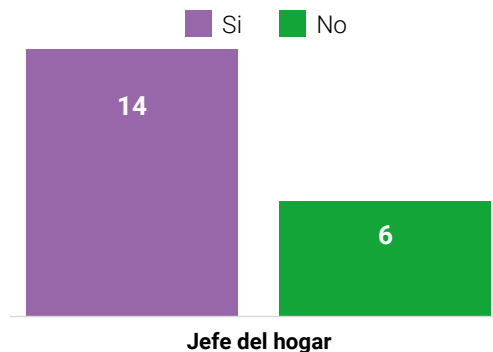


**Antigüedad en la SCJN:** 65% de los respondientes (13) tiene entre 1 y 9 años de antigüedad en la Corte, mientras que el 35% restante (7) indicaron tener más de 10 años.

**Estado civil:** 15 hombres indicaron estar casados (75%), 3 en unión libre o concubinato (15%) y 2 que se encuentran solteros (10%).

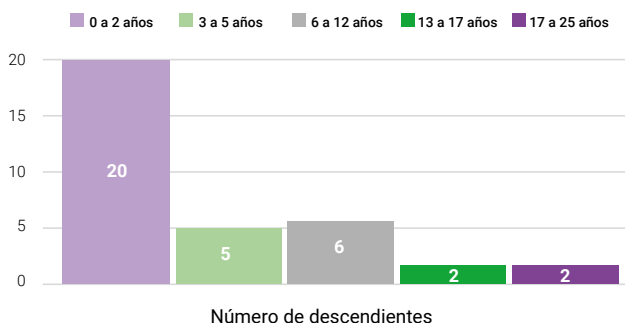
**Jefatura del hogar:** 14 hombres indicaron ser jefes de hogar (70%) y 6 tener un hogar con jefatura compartida con sus parejas (30%).

**Gráfico 3. Jefatura de hogar de los participantes**



**Número y edad de descendientes:** como era de esperar, todos tienen descendientes entre 0 y 2 años, destaca que 8 de ellos tienen descendientes previos (cinco tienen entre 3 y 5 años, seis entre 6 y 12 años, dos entre 13 y 17 años y dos entre 17 y 25 años).

**Gráfico 4. Número de descendientes**



En la **Tabla 3. Número de descendientes y rangos de edad** se muestra la relación entre número de hombres que tienen más descendientes y sus rangos de edad:

Tabla 3. Número de descendientes y rangos de edad		
Cantidad de descendientes	Cantidad de hombres con ese número de descendientes	Rangos de edad de descendientes
2	3	<ol style="list-style-type: none"> <li>De 0 a 2 años y de 3 a 5 años</li> <li>De 0 a 2 años y de 6 a 12 años</li> <li>De 0 a 2 años y de 18 a 25 años</li> </ol>
3	3	<ol style="list-style-type: none"> <li>De 0 a 2 años, 3 a 5 años y 6 a 12 años</li> <li>De 0 a 2 años, 3 a 5 años y 6 a 12 años</li> <li>De 0 a 2 años, 3 a 5 años y 6 a 12 años</li> </ol>



4	2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. De 0 a 2 años, de 6 a 12 años, de 13 a 17 años y de 18 a 25 años</li> <li>2. De 0 a 2 años, de 3 a 5 años, de 6 a 12 años y de 13 a 17 años</li> </ol>
---	---	--

**Fecha de solicitud de la licencia:** se registraron las fechas en que se solicitaron las licencias de paternidad: una en 2021, ocho en 2022, siete en 2023 y cuatro en 2024.

**Trimestre en el que se hizo uso de la licencia por paternidad:** según las respuestas al cuestionario, dos terceras partes (15) tomaron la licencia en el primer trimestre de edad de la persona recién nacida, un hombre en el segundo al cuarto mes, un hombre en el tercer al quinto mes, dos hombres entre el quinto y séptimo mes; y un hombre del octavo al décimo mes.<sup>7</sup>

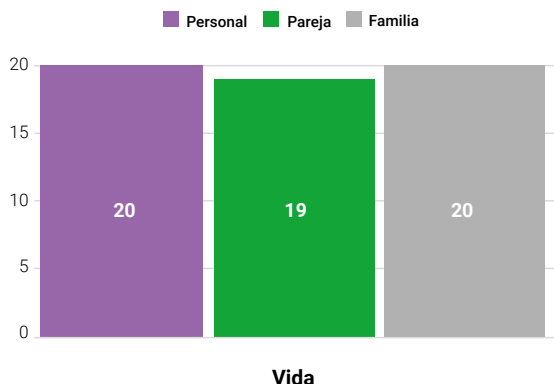
**Elección de los meses para hacer uso de la licencia por paternidad:** de acuerdo con las respuestas proporcionadas mediante el cuestionario, en 16 casos la decisión de cuándo tomar la licencia fue del servidor público y de su pareja (80%), en dos casos fue una decisión unilateral del trabajador (10%), en un caso la decisión fue de la persona jefa inmediata (5%) y uno indicó que la decisión fue de otra persona (5%), pero no indica quién.

<sup>7</sup> El Acuerdo General de Administración X/2021 indica que la licencia por paternidad consiste en 90 días naturales consecutivos dentro de los nueve meses siguientes al nacimiento de la persona recién nacida; sin embargo, en el informe se asienta la respuesta como se compartió en el cuestionario.

### Impacto de la licencia por paternidad en la vida personal, de pareja y familiar:

- 90% de los hombres indicó que la licencia no influyó en la elección de tener más descendientes; solo dos hombres (10%) indicaron que el contar con esta licencia sí influyó en su decisión de tenerles.
- Se obtuvo el mismo resultado para la pregunta sobre si la licencia influyó en la decisión de su pareja para tener descendientes; en este caso, dos hombres señalaron que sí influyó (10%).
- Todos los hombres afirmaron que la licencia por paternidad benefició su vida personal, familiar y de pareja, excepto uno, quien indicó que beneficio en la vida personal y familiar, pero no fue así en su vida de pareja.

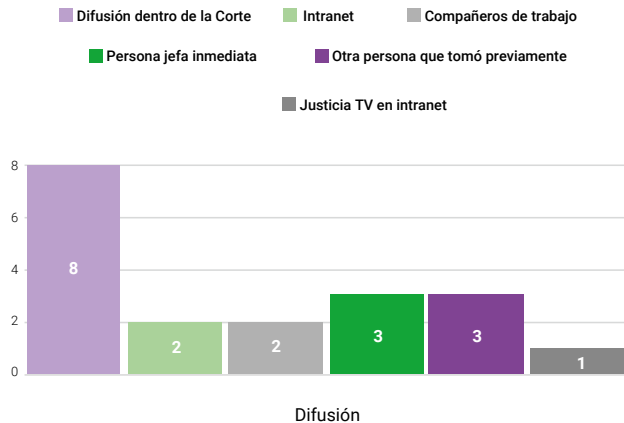
**Gráfico 5. En su experiencia, ¿haber tomado la licencia por paternidad favoreció su vida?**





**Medio por el que se enteró de la licencia por paternidad:** ocho hombres señalaron que fue a través de la difusión dentro de la Suprema Corte (40%), tres mediante la persona jefa inmediata (15%), tres por medio de otra persona que tomó previamente la licencia (15%), dos por colegas de trabajo (10%), dos por Intranet (10%) y uno por Justicia TV cuando se difundió la modificación a los lineamientos en la materia (5%).

**Gráfico 6.**  
**¿Cómo se enteró de la licencia de paternidad?**



**Atención de pendientes laborales durante la licencia:** cinco hombres indicaron que sí atendieron pendientes laborales (25%), catorce dijeron que no (70%) y uno más prefirió no contestar (5%).

**Desventajas laborales generadas por la licencia:** quince hombres mencionaron que no (75%), tres indicaron que sí (15%) y dos más prefirieron no contestar (10%);

es decir, dos terceras partes consideraron que no se experimentaron desventajas laborales por hacer uso de la licencia.

**Reincorporación al espacio laboral después de la licencia:** dos hombres indicaron que fue muy difícil reincorporarse (10%), cuatro señalaron que fue difícil (20%), once que fue fácil (55%), dos registraron que fue muy fácil (10%) y uno prefirió no contestar (5%).

De los 20 encuestados, 11 lidiaron con alguna dificultad al reincorporarse al espacio laboral y solo cuatro comentaron que no experimentaron dificultad alguna. A continuación, se enuncian algunas de las dificultades que vivieron:

.....  
*Por parte de la Dirección General y el equipo que recién había entrado, noté comentarios hipócritas, risitas a mis espaldas, burlas como si yo fuera un flojo y que ya era justo que hubiera regresado, que tenía que desquitar el sueldo, bromas "inocentes" cuando llegó el periodo vacacional, como si fuera un abuso de mi parte ahora tomar vacaciones, cosas del estilo; pero la situación no duró más de un par de meses, al final regresando de vacaciones se olvidó el tema.*  
.....

.....  
*Cuando me reincorporé me asignaron otras funciones que no tenía antes de la licencia.*  
.....

.....  
*Al no tener familiares en la ciudad tuvimos la necesidad de aumentar nuestros gastos y contratar ayuda externa para apoyo en las tareas del hogar, ya que solicité*





*laborar en línea y no me permitieron hacerlo, a pesar de sí tener en nuestra área dicha posibilidad.*

*Retomar el ritmo de los proyectos, ya que aún consumía tiempo mi bebé.*

### **Comentarios negativos recibidos al tomar la licencia por paternidad:**

Seis hombres mencionaron haber recibido comentarios negativos en torno a su decisión de tomar la licencia por paternidad, de los cuales destacan el que tiene que ver con la falta de responsabilidad con el trabajo, cuestionar su desempeño profesional, equiparar la licencia con tomar tiempo libre y con el señalamiento de que los hombres no deben involucrarse en el cuidado, por ejemplo:

*Previo a solicitar la licencia en la [...] hubo cambio en la Dirección General, entraron personas que no están acostumbradas al trato laboral que se acostumbra en la SCJN, en donde sí se cumple la LFT y se respeta al trabajador; en ese sentido, recibí comentarios negativos por el equipo de dirección y el equipo de trabajo, porque les pareció (palabras textuales) "un exceso, un abuso, una burla, una ridiculez y una mariconada, que los hombres tomemos ese periodo, porque son cosas de mujeres, los hombres solo estorban y lo utilizaríamos como pretexto para llenarnos de hijos y pedir la licencia cada año". Sin embargo, mi jefa directa me brindó su apoyo y respaldo y me animó a tomar la licencia.*



## Sugerencias de mejora para el proceso de difusión, solicitud y otorgamiento de licencias por paternidad:

A continuación, se retoman extractos de narrativas que evidencian las principales sugerencias de mejora que los hombres identifican con respecto a las licencias por paternidad:

- **Difusión:** fue una sugerencia recurrente, tanto las respuestas de los cuestionarios como de las entrevistas evidenciaron que la comunicación institucional no es la principal vía por la que se enteraron de la licencia, siendo más comunes las referencias de compañeros que hicieron uso de ella o colegas que conocían dicha prestación.

.....  
*Difundir y promover el uso de la licencia como un derecho, en que los hombres también tenemos derecho a ver el nacimiento de nuestros hijos, que los hombres debemos ayudar a los cuidados de nuestra pareja y de los hijos en los primeros días de nacimiento ya que son, por lo menos para mí, los más importantes.*  
.....

- **Trámite:** aunque todos reconocieron la simplicidad del trámite para poder acceder, hubo sugerencias entorno a la difusión entre las coordinaciones administrativas y el personal directivo para que puedan dar celeridad al proceso y se reconozca la dimensión de la licencia como un derecho y no como un permiso.

.....  
*Que los coordinadores administrativos conozcan el correcto proceso y los tiempos para poder solicitar y autorizar las licencias y que existe la opción de tener personal temporal para planear adecuadamente los tiempos.*  
.....

- **Otorgamiento:** de manera general, se reconoce que los hombres pudieron tomar la licencia conforme a sus necesidades o deseos, con algunas modificaciones a su propuesta, a partir de acuerdos consensuados con las personas superiores jerárquicas inmediatas para poder terminar pendientes. Sin embargo, nuevamente hay referencias a la importancia de difundir la información correspondiente entre las personas que otorgan las licencias para evitar confusiones.

.....  
*En mi caso, mi coordinador administrativo nunca me informó sobre la autorización, aun cuando le solicite el estatus. Y tampoco me informó que mi plaza sería ocupada de manera temporal, lo que causó incertidumbre sobre mi retorno a laborar.*  
.....

.....  
*En mi caso, tuvimos problemas para establecer el periodo de la licencia, porque en el periodo también estaban las vacaciones, entonces causó confusión para establecer el periodo correctamente.*  
.....

### **Medidas adicionales para mejorar la licencia por paternidad:**

- Difundir la licencia con material informativo complementario.

- Cursos para padres primerizos sobre atención a infantes.
- Cursos de concientización al personal sobre cómo deben asumir y comportarse ante esta situación. Alguna orientación para que se entienda que no son vacaciones, sino una licencia para aprovechar y coadyuvar en todo lo que conlleva tener bebés recién nacidos.
- Incluir en la VUS un ejemplo del llenado del formato de solicitud.
- Posibilitar el trabajo remoto antes y después de la licencia.

### **Mensajes a otros hombres que pronto tendrán descendientes:**

Las personas que respondieron el cuestionario compartieron mensajes positivos sobre el beneficio personal, familiar y de pareja que experimentaron durante el periodo de licencia que pudieran motivar a otros hombres a ejercer este derecho:

.....  
*Que la usen, es su derecho. Pero antes deben analizar bien la carga de trabajo y elegir en qué periodo pudieran estar más tranquilos y disfrutar de la licencia, pero sobre todo de la persona recién nacida.*  
**¡¡ES LA MEJOR DECISIÓN QUE PUEDES TOMAR!!**  
.....

Los derechos laborales son conquistas de la clase trabajadora, no regalos ni graciosas concesiones del patrón, los señores ministros se han sensibilizado en el tema de igualdad y equidad de género concediendo esta oportunidad, lean el Acuerdo y se van a convencer de tomar la licencia, no hay cómo pagar, estar tres meses al lado de tu recién nacido, es maravilloso, no se van a arrepentir.

Aprovechar esta licencia fortalece el vínculo con la esposa e hijo.

Ser padre es uno de los eventos más importantes de nuestras vidas, tenemos el privilegio de tener el derecho para solicitar una licencia de paternidad, no tengas miedo del que dirán, no tengas miedo de represalias, jamás se repetirá este evento, vívelo, disfrútalo y ofrece a tu pareja todo el apoyo que requiere.

Soliciten la licencia, ayuda mucho para en casa en las actividades familiares.

Es una oportunidad para asumir una paternidad responsable que permita asumir actividades de cuidado y no solo de proveedores.

Participar en el cuidado de los primeros meses de vida de mi bebé fue lo mejor.

Es un gran apoyo para la pareja toda vez que las cargas o responsabilidades se dividen y es de gran ayuda como apoyo a la pareja y permite sensibilizarnos

*en esa gran responsabilidad en mi caso fue de gran ayuda el implemento de esta licencia toda vez que mi esposa tuvo complicaciones en el embarazo y después del embarazo tuve que asumir total responsabilidad en el cuidado de mi esposa, hija y las propias del hogar, fue una gran bendición la aprobación de este beneficio.*

*Permite disfrutar a tu hija/o y a tu familia en general de forma plena. Además, facilita el involucramiento en su cuidado, especialmente cuando eres padre primerizo y tienes mucho que aprender y poco tiempo para descansar.*

*En mi caso era padre por primera vez, los momentos que pasé en familia con la llegada de mi hijo son invaluable, además de sentirme útil en un proceso de acomodo de dinámicas familiares delicado y complejo.*

*La licencia de paternidad es una prestación que nos brinda la institución con el objetivo de que no descuidemos a nuestras familias, que los funcionarios no tengan miedo a solicitarla por el qué dirán las demás personas o los superiores. En mi experiencia personal, la licencia me brindo un equilibrio significativo entre trabajo y familia, porque existen situaciones en las que a veces los hombres no saben cómo convivir con sus hijos recién nacidos y esto es una excelente oportunidad para crear ese vínculo.*

*Les deseo éxito y tomen la licencia, es un derecho que tenemos.*





.....  
*Es importante que sí se tome, ya que es irremplazable la convivencia con tu hijo durante sus primeros meses de vida, he leído del tema y para los bebés tiene múltiples beneficios (seguridad, salud, crecimiento sano) y, en mi caso, generó motivación personal y mucha tranquilidad de poder estar con él durante sus primeros días de vida. Aprovecho para agradecer que den seguimiento para mejorar este nuevo derecho de los trabajadores del Poder Judicial de la Federación.*  
.....

### Fase 3. Entrevistas semiestructuradas

**Perfil de las personas entrevistadas:** participaron seis personas, todas se identificaron como hombres, ninguno se reconoce como indígena, afrodescendiente o con discapacidad. Su edad oscila entre los 33 y los 48 años. Cinco están casados y uno vive en concubinato. Dos tienen licenciatura como grado máximo de estudios, tres tienen maestría y uno doctorado. Todos trabajan en distintas áreas de la Corte, dos ocupan un puesto de nivel profesional operativo, dos de mando medio y dos de mando superior. El tiempo que llevan trabajando en la Suprema Corte oscila entre los 3 y los 14 años. En torno a la jefatura del hogar, tres mencionaron que ésta es compartida con sus parejas y tres se reconocieron como jefes del hogar a partir de ser los proveedores primarios o exclusivos.

**Perfil de sus descendientes:** solo un entrevistado tiene un hijo y los otros cinco tienen dos. Sus edades

varían entre uno y nueve años. El cruce entre las edades de sus primeros descendientes y el tiempo de trabajar en la institución evidencia que cuatro entrevistados los tuvieron siendo trabajadores de la Suprema Corte con una licencia por paternidad de 10 días, tres de ellos durante el confinamiento derivado de la pandemia por COVID-19. Las narrativas de los tres trabajadores que tuvieron a sus primeros descendientes en el confinamiento evidencian que también pudieron ser partícipes de los cuidados y de la crianza, aunque no de manera exclusiva, porque se encontraban trabajando de manera remota o híbrida; sin embargo, esto les permitió tener cercanía y entendimiento de la complejidad derivada de trabajar y cuidar de manera simultánea.

.....  
*Suerte de que uno naciera en pandemia y el otro con licencia, así que no hay mucha diferencia.*

*No me imagino como podrían hacerle las mujeres para atender a la familia, sin un apoyo, sin una red de apoyo hubiera sido imposible.*  
.....

**Medio por el que se enteraron de la licencia por paternidad:** las formas en las que cada uno se enteró de la existencia de la licencia de paternidad son diversas y no coincidentes: conferencia de prensa sobre la licencia extendida, correo institucional con la información sobre la actualización de las licencias, redes sociales de la Suprema Corte, compañeros que la tomaron previamente y al momento de solicitarla.



**Actitudes por parte de las personas superiores jerárquicas:** en cuatro casos mencionaron que la persona superior jerárquica inmediata, incluso uno de los Ministros, los motivaron para tomarla. En los otros dos casos manifestaron que no hubo influencia positiva o negativa por parte de éstas.

.....  
*A mi jefe si quise preguntarle porque son tres meses, es mucho tiempo, a lo cual me indicó que era mi derecho y que podía tomarlo si así lo decidía.*  
.....

**Comentarios positivos o negativos que recibieron al tomar la licencia por paternidad:** todos refieren dos reacciones contrastantes entre las opiniones de sus compañeros varones, en el sentido de que hubo quienes "aplaudieron e, incluso, admiraron la decisión" y quienes "sugirieron no hacerlo por el riesgo a perder el trabajo". Un par de trabajadores mencionaron además comentarios como "ya te vas de vacaciones" y "ni te vas a acordar donde queda la oficina", en ambos casos los interpretaron como bromas y no como acoso o *bullying*.

En el caso de las reacciones de sus compañeras de trabajo, de manera general mencionaron comentarios positivos centrados en el reconocimiento de que participaron en los cuidados y la crianza de las infancias y sus parejas, con algunos matices que apuntan desde la importancia de "ayudar" a la pareja hasta la "obligatoriedad" de participar. Hubo una mención sobre reacciones negativas que subrayaban que "era cosa de mujeres y no de hombres".



### **Atención de pendientes laborales durante el periodo**

**de la licencia:** de manera general refieren que la licencia por paternidad transcurrió sin interrupciones ni llamadas. Solo dos personas mencionaron que hubo un par de requerimientos mínimos. No obstante, cinco entrevistados mencionaron que dejaron abierta la posibilidad de poder resolver pendientes de la oficina durante la licencia y que, incluso, para ello se llevaron el equipo de cómputo a su hogar y lo tuvieron prendido, por lo menos, los primeros días, sin requerirlo.

### **Sobre la reincorporación al espacio laboral después**

**de la licencia:** el regreso a la oficina lo describen como un proceso laboral y personal tranquilo, sin inconvenientes; sin embargo, algunos mencionaron que necesitaron tiempo para readaptarse a la dinámica y a los traslados. Un par describió la experiencia como difícil debido a la carga emocional.

.....  
*Comprendí a mi esposa en lo difícil que resulta dejarlos tan pequeños.*  
.....

Todos comentaron que el regreso a la oficina no les permitió seguir colaborando en la crianza y en los cuidados, salvo el fin de semana. Un par de menciones evidenciaron el impacto positivo de la licencia para buscar el equilibrio entre la vida personal y familiar.

.....  
*En lo profesional, me motivó a hacer mi trabajo de manera eficiente para tener las tardes libres para estar con mi hija. La licencia me estableció la conciencia*  
.....





*de hacer un balance entre la vida personal, familiar y profesional.*

---

**Desventajas laborales derivadas de la licencia de paternidad:** en ninguno de los casos la licencia generó desventajas laborales. Sin embargo, sin distinción de los cargos que ostentaban u ostentaban, todos expresaron angustia de que esto sucediera (por ejemplo, que quienes los suplían realizaran las tareas de manera incorrecta, lo que generaría carga excesiva a su regreso e inconvenientes que resolver derivado de ello; que la persona que los suplía lo hiciera mejor y se quedara en su cargo y a ellos se les reasignaran nuevas tareas; o, que pudieran ser destituidos o que esto derivara en imposibilidad de ascensos).

Estos miedos llevaron a algunos a pensar en tomar solo mes y medio, no obstante, mencionaron que las personas jefas inmediatas no solo disiparon sus dudas, sino que los invitaron a ejercer su derecho como lo especifica el Acuerdo General de Administración correspondiente.

**Tiempo dedicado a los cuidados (durante la licencia):** aunque no se estableció como criterio de selección de los participantes, en todos los casos no existían redes de apoyo permanentes. En ese sentido, los entrevistados no solo se hicieron cargo de atender a su pareja y a la persona recién nacida, sino también a descendientes mayores y a asumir las responsabilidades de crianza y las labores del hogar que, de manera regular, recaen en sus parejas.

**Tiempo dedicado a los cuidados (posterior a la licencia):** cuatro entrevistados mencionaron no tener redes de apoyo con las que, de manera permanente, compartan las labores de cuidado de las infancias, por lo que reconocen que éstas se reparten entre ellos y su pareja. En tres casos asumen el 40% de los cuidados y en su pareja recae el 60% restante, y en un caso, el 30% y 70%, respectivamente. El único que indicó que recibe apoyo ocasional de sus suegros, hizo una distinción entre el 0% de tiempo que destina al cuidado de sus descendientes en horario de oficina y el tiempo que dedica cuando está en casa, en el que se distribuyen los cuidados de manera equitativa con su pareja (50%-50%).

Solo una persona refirió tener una persona que, de manera remunerada, colabora en las labores del hogar, pero no en los cuidados directos de su bebé.

### **Influencia de la licencia por paternidad en la vida personal, de pareja y familiar:**

- Al explorar las reacciones de los círculos cercanos en torno a la licencia de paternidad, se aprecia una diversidad de opiniones, desde quienes expresaron asombro e incredulidad, hasta quienes manifestaron comentarios positivos y reconocimiento de los beneficios que al respecto otorga la Corte. También mencionaron comentarios o reacciones de envidia, incertidumbre o temor ante la posibilidad de que ellos perdieran el trabajo ante esta nueva responsabilidad familiar.



- Ninguno mencionó inconvenientes personales, de pareja o familiares; sin embargo, algunos mencionaron que la licencia los enfrentó a sus "incapacidades e incluso a sus miedos" en torno al cuidado de las infancias, a los cambios hormonales de sus parejas y a la convivencia cotidiana.
- El contraste más evidente está expresado en la narrativa de quien experimentó el nacimiento de su primer hijo sin trabajar en la Corte con una licencia por paternidad de cinco días, que evidencia el impacto positivo de la licencia de paternidad de tres meses en el cuidado de su familia en conjunto.

.....  
*Lo comparo con mi primer hijo, con quien tuve cinco días. Y fue una gran diferencia, con él me perdí todo, solo estuve algunos días cuando era recién nacido (...) luego siempre lo encontraba dormido y la convivencia fue mínima.*  
.....

- Este impacto positivo en la vida familiar se refuerza con otros ejemplos narrados por los entrevistados, quienes constatan que la licencia por paternidad de tres meses incrementó la convivencia con todas las personas de su familia, al asumir tareas cotidianas de cuidado y acompañamiento, en contraste con acciones puntuales de cuidado durante la semana o limitadas a los fines de semana.

.....  
*La licencia de paternidad benefició en que yo también puedo atender al hijo de 9 años. Además de apoyar con el cuidado de la recién nacida también me llevaba a mi hijo a todos lados y eso reforzó el vínculo entre nosotros.*  
.....

.....  
*Me hice cargo del niño grande, de mi esposa, del pequeño. Ir a las compras, hacer la comida. Los 90 días fueron muy útiles para toda la familia.*  
.....

- Al revisar las reacciones e impacto de la licencia de paternidad en la pareja, los trabajadores expresaron que, si bien en ninguna de ellas influyó la licencia de paternidad en la decisión de tener descendientes, si generó sensaciones de respaldo, apoyo, alivio y alegría, derivadas de poder contar con ellos de manera permanente para la atención, acompañamiento y cuidado de la familia en su conjunto. También hay algunas referencias a sensaciones de incredulidad y preocupación por las implicaciones que podría tener la licencia en la vida profesional de los trabajadores, específicamente a perder el cargo o el trabajo. Si bien todos reconocieron que la licencia favoreció la relación de pareja, una de las respuestas explícitamente reconoció que la cercanía provocó "chocques normales de las relaciones", pero que sin duda fortaleció la relación.

**Elección de los meses para hacer uso de la licencia:** esta elección varió en cada caso, a partir siempre de



decisiones personales o de pareja —nunca de requerimientos por parte de personas superiores directas—, respondiendo a particularidades familiares, como el acompañamiento de suegras o suegros en los primeros meses. Entre las particularidades laborales destaca la resolución previa de pendientes y el cierre anual; finalmente, entre las particularidades de salud sobresalen experiencias anteriores que evidenciaban la necesidad de apoyo para las parejas en el primer trimestre, derivado de complicaciones en el parto o cesárea.

**Organización de los cuidados:** de manera general, con algunas excepciones, mencionaron que entre ellos y su pareja hicieron una repartición igualitaria de las labores de cuidado, de gestión, administración y labores del hogar. Las respuestas, sin embargo, denotan que solo en un par de casos esta repartición era previa a la gestación y nacimiento de sus descendientes, que durante la licencia de paternidad fue igualitaria en todas las tareas. Las otras respuestas evidenciaron que ellas desempeñaban tareas de cuidado para las cuales ellos no se sentían aptos o no eran buenos como: la atención en labores nocturnas, la cocina, el baño de la persona recién nacida, etc. Las respuestas también muestran que los hombres se hicieron cargo de labores pesadas sobre todo en el primer mes, así como de la gestión y administración del hogar.

**Impacto de la licencia en la vida laboral o profesional de la pareja:** en un par de casos, las respuestas eviden-

ciaron que las mujeres son profesionistas, pero no realizan trabajo remunerado. Entre las parejas que sí trabajan de manera remunerada, la licencia les permitió seguir trabajando una vez terminada su licencia de maternidad o, en los casos de trabajo a distancia, consultoría o profesionistas independientes, durante el periodo de postparto. Al respecto, los entrevistados reconocen la importancia de que la licencia por paternidad sea escalonada, sobre todo cuando no se cuenta con redes de apoyo, porque permite el acompañamiento, el cuidado y la crianza por más meses.

**Motivos para tomar la licencia:** todos expresaron la motivación de estar en familia, acompañar, apoyar, servir o cuidar, fueron algunos de los objetivos centrales.

**Propuestas de medidas adicionales o complementarias a la licencia por paternidad:** la mayoría sugirió estrategias o guías de sensibilización y capacitación que favorecieran el cuidado de infancias y promuevan la corresponsabilidad sustantiva. Mientras algunos sugieren que no es tiempo suficiente para garantizar el cuidado de las infancias y el acompañamiento de la pareja, otras opiniones resaltaron la importancia de poder acortar la licencia según la decisión del trabajador. Además, algunos hablaron de la posibilidad de trabajar en modalidad híbrida durante la licencia y otros de poder fraccionarla.

**Sugerencias de mejora para la solicitud de la licencia:** no hubo porque para todos fue sencillo el trámite,



con la distinción específica de que en la mayoría de los casos cada uno se encargó del proceso, aunque entre los mandos superiores hubo quien se encargaba de apoyar en el trámite.

**Cierre:** a manera de palabras finales expresaron el reconocimiento de la licencia por paternidad como un derecho laboral que otorga la Corte, que no solo beneficia al trabajador sino a su familia en conjunto. La licencia favorece el vínculo con los descendientes y la pareja. También genera consciencia y corresponsabilidad en los cuidados y en la importancia de equilibrar la vida personal, familiar y laboral.





## Hallazgos

La importancia de este diagnóstico se centra en recuperar, a través de datos cuantitativos y cualitativos, el uso de la licencia de paternidad de tres meses, a partir de las experiencias y narrativas del personal de la Corte que ha ejercido este derecho entre octubre de 2021 y marzo de 2024.

La cifra proporcionada por la DGRH muestra que 42 hombres solicitaron e hicieron uso de la licencia; tres de ellos ya no trabajan en la Corte, lo que deriva en un universo de 39 hombres. De ellos, 30 fueron invitados a participar en el levantamiento del cuestionario, ocho en entrevistas semiestructuradas y uno ya había participado en una entrevista en el marco del diagnóstico situacional sobre uso del tiempo, realizado por esta Dirección en 2023.

Este informe se basa en las respuestas proporcionadas por 20 trabajadores en los cuestionarios, a las que se suman las de los seis trabajadores que accedieron



a participar en una entrevista semiestructurada. En conjunto, los 26 participantes corresponden al 61.9% de los 42 trabajadores que han hecho uso de la licencia, según los datos proporcionados por la DGRH.<sup>8</sup> En consecuencia, se puede considerar que las respuestas son ampliamente representativas, no solo por el porcentaje de participación alcanzado, sino por la saturación de las respuestas.

De manera general, los datos proporcionados no evidencian distinción en el ejercicio de las licencias por paternidad según el cargo que ocupan en la Corte, en ninguna de las dimensiones de análisis —familiar, personal, laboral y de pareja—; ni en las respuestas institucionales, las reacciones del personal de sus áreas o de familiares y amigos, y menos aún de los miedos o mitos expresados en torno a distanciarse tres meses de su trabajo. La única diferencia explícita relacionada con el cargo es la manera en que fueron solicitadas, ya que mandos superiores refieren que alguien más se encargó del trámite, mientras que los mandos medios y el personal operativo lo gestionaron por sí mismos.

A continuación, se desarrollan los hallazgos a partir de las cuatro dimensiones de análisis que guían este informe:

---

<sup>8</sup> A esta cifra se debe agregar un trabajador más que fue entrevistado en el marco del diagnóstico en el año 2023, que fue el primer trabajador en hacer uso de la licencia de paternidad.

## Dimensión laboral

- **Difusión:** las respuestas obtenidas evidencian la necesidad de una mayor difusión institucional de las licencias por paternidad y por cuidados paternos. En el caso de la primera, en orden decreciente, mencionaron que supieron de su existencia a partir de: la experiencia de otros compañeros, comunicados de prensa, información proporcionada por personal de sus áreas (incluidas las personas jefas inmediatas) y redes sociales. Ninguno mencionó haber recibido información a través de la DGRH, el área responsable del trámite. En cuanto a la licencia de cuidados paternos, no hubo ninguna mención de conocerla, solo si hay la necesidad de hacer uso de ella.
- **Miedos y mitos sobre el uso de la licencia por paternidad:** de manera recurrente se identificaron temores asociados a la posibilidad de perder el trabajo, el puesto o las posibilidades de ascenso. La incertidumbre expresada se relaciona con el hecho de no reconocer la licencia como un derecho, sino como un permiso laboral que conlleva el "abandono" de sus responsabilidades, la delegación de tareas y la falta de disponibilidad para cumplir compromisos laborales. También mencionaron que entre algunos compañeros y compañeras de equipo se sigue viendo como un periodo de descanso o como una falta de compromiso con el puesto y la institución, especialmente cuando

tienen personas a su cargo. Estas inquietudes no solo eran de algunos trabajadores de la Corte, sino que indicaron que también las compartían sus parejas, familiares y círculos cercanos.

- **Actitudes para motivar o desmotivar a tomar la licencia:** frente al desconocimiento del derecho, la incertidumbre de solicitarla o la intención de pedir menos tiempo del estipulado, muchos de los participantes expresaron que compañeros, compañeras y personas superiores jerárquicas los exhortaron a ejercer su derecho y a participar activamente en la crianza y los cuidados de sus descendientes y parejas. En contraste, también hubo referencia de recibir opiniones que desalentaban o criticaban el ejercicio de la licencia, bajo argumentos sustentados en estereotipos y roles de género, pero también de priorizar la vida laboral sobre la familiar o personal.

.....  
*Fue más fuerte el impacto y los comentarios negativos sobre el tomar tanto tiempo. Había una sensación de envidia por el tiempo, pero también de temor de perder el trabajo.*  
.....

- **Comentarios positivos de personas ajenas a la Corte sobre la licencia de paternidad:** los hombres mencionaron que los comentarios de amigos y familiares, en su mayoría, fueron alentadores, positivos y de sorpresa e incredulidad, porque consideraban un gran apoyo por parte de

la institución que no solo beneficiaba al trabajador, sino a su pareja y a sus descendientes.

.....  
*Algún amigo en tono de burla preguntó "¿cómo se hace para pedir tanto tiempo?"*  
.....

.....  
*Algún otro reconoció la suerte de poder estar con mis dos hijos.*  
.....

.....  
*Todas las personas se asombraban que tuviéramos ese derecho.*  
.....

- **Comentarios en torno al proceso de solicitud de la licencia:** los participantes coincidieron en que el proceso de solicitud fue fácil, ya que se realizó sin complicaciones y, en su mayoría, de acuerdo con sus planes.
- **Solicitudes de trabajo durante el periodo de licencia:** la mayoría de los trabajadores que participaron en el cuestionario o en la entrevista semiestructurada mencionaron que no fueron requeridos para atender pendientes laborales durante este periodo, aun cuando se manifestaron con la disposición de hacerlo. En los casos de quienes dijeron que tuvieron requerimientos, mencionaron que fueron mínimos y limitados a resolver asuntos puntuales.
- **Dificultades para reintegrarse al espacio laboral:** la muestra de hombres que respondieron el cuestionario evidencia que la mitad enfrentaron





dificultades laborales una vez concluida la licencia de paternidad, dato que no se reflejó en ninguna de las seis entrevistas semiestructuradas. Entre las respuestas de los cuestionarios, las dificultades asociadas a sus puestos de trabajo fueron: dificultad para retomar y ponerse al día con los proyectos, la reasignación de labores y responsabilidades, la toma de decisiones importantes por parte de la persona que estuvo responsable de su cargo y también la asignación a otro puesto. En torno al clima laboral también expresaron burlas y comentarios machistas, no de manera generalizada ni prolongada.

- **Retorno a la "normalidad"**: en materia de cuidados, algunos reconocieron la dificultad emocional experimentada al dejar el entorno familiar y la complicación o imposibilidad de intentar combinar actividades de cuidado con el empleo. En todas las entrevistas se evidenció que, al concluir la licencia de paternidad, volvieron a un esquema en donde la responsabilidad de cuidados directos de las infancias queda a cargo de la pareja, quienes asumen entre el 60% y el 70% de las labores, mientras ellos se limitan al 30% o 40%, y en pocos casos con proporciones más igualitarias durante los fines de semana.

## Dimensión personal

- **Involucramiento de los hombres en el cuidado**: se aprecia que, por lo menos durante el tiempo

que duró la licencia, los hombres participaron activamente en el cuidado de su pareja, personas recién nacidas y, en el caso de quienes tenían más de una persona descendiente, también se involucraron activamente, no solo en actividades que ya desempeñaban, sino en algunas en las que no participaban, como actividades escolares y extraescolares y cuidados directos. Lo cual favoreció en su opinión los vínculos entre sus familias.

- **Generador de conciencia:** hay una reflexión constante sobre cómo la licencia de paternidad promueve conciencia sobre la importancia del cuidado y "lo complejo y agotador" que resulta cuidar activamente de otras personas y estar involucrado 24 horas al día, los siete días de la semana. Todos coincidieron en que la licencia de paternidad les permitió reconocer que el cuidado es una labor demandante y necesaria. Algunos hombres reconocen que la etapa de posparto implica una gran dificultad para las mujeres, por los cambios físicos, hormonales y emocionales, sumado a las implicaciones que conlleva realizar tareas de cuidados directos de descendientes, actividades en el hogar y en ocasiones también laborales. En ese sentido, rescatan la importancia de cumplir con su parte en las labores de cuidado y a la repartición equitativa con sus parejas, por lo menos durante los meses que dura la licencia por paternidad.





.....  
*Culturalmente los hombres somos tan desapegados, sería importante una guía o sensibilización en algunas cosas básicas, en temas de cuidados de infancias. Yo no lo sufrí porque mi esposa me apoyaba, fui afortunado por recibir su apoyo..*  
.....

- **Modificador de estereotipos y roles de género:** las respuestas indican que la mayoría de los hombres reconocen que su participación en los cuidados de sus descendientes no se establece de manera igualitaria con sus parejas —por lo menos entre semana—. No obstante, también reconocen un avance generacional en relación con sus padres, porque tienen una forma de crianza distinta, más allá del rol de proveedor socialmente establecido, que se sustenta en el deseo de involucrarse afectivamente con sus descendientes y enfocar su relación no solo como proveedor sino como sujetos activos en su bienestar físico, cognitivo, emocional psicosocial. Algunos mencionaron que su participación en los cuidados fomenta la igualdad entre hombres y mujeres. No obstante, enfatizan que el lugar que ocupan como proveedores primarios dificulta su participación igualitaria en cuidados más allá del tiempo que dura la licencia de paternidad; sin embargo, el haber sido copartícipes de los cuidados durante tres meses de tiempo completo les ha llevado a reconocer la importancia de generar condiciones que permitan el equilibrio entre la vida familiar y laboral, para establecer relaciones más igualitarias con



sus parejas y más cercanas afectivamente con sus descendientes. Algunas respuestas evidencian que, durante el fin de semana o al concluir la jornada, algunos buscan establecer condiciones de igualdad con sus parejas en la crianza y los cuidados directos e indirectos.

- **Reconocimiento de la importancia de la diversificación de trabajos:** aunque algunos describieron la licencia como un momento "idílico" en su relación con su pareja y descendientes, otros destacaron la importancia de poder equilibrar la vida familiar, personal y laboral, incluso durante la licencia, debido a lo "agotador" que resulta estar dedicado al 100% en el trabajo de cuidados. En ese sentido, reconocen el espacio de trabajo remunerado no solo por el desarrollo profesional y el ingreso económico que genera, sino como un espacio que permite diversificar su atención e intereses.

## Dimensión familiar

- **Impacto en la vida familiar:** las diferencias más significativas entre hacer uso de la licencia por paternidad de tres meses y otras licencias limitadas a diez o a cinco días, se observan en múltiples respuestas que evidencian que su participación en los cuidados favoreció el vínculo con la pareja, las personas recién nacidas, pero, sobre todo cuando era el caso, con sus descendientes más



grandes. La disponibilidad de tiempo, sin tener que combinar el trabajo con las responsabilidades de cuidado, les permitió ser partícipes de las dinámicas cotidiana del hogar y asumir labores directas e indirectas de cuidado, como participar en actividades escolares y extraescolares, asistir a citas médicas, dar seguimiento a los tratamientos, administrar, gestionar y realizar labores del hogar. Algunos enfatizaron que la licencia de paternidad fortaleció el apego y la cercanía con las personas recién nacidas a diferencia de aquellos con los que no tuvieron posibilidad de participar directamente en el cuidado directo.

.....  
*Bastante, bueno por muchas situaciones. En algunas familias participa la suegra. En nuestro caso no era posible. Al tener la LP yo me hice cargo de todo, me hice cargo del niño grande, de mi esposa, del pequeño. Ir a las compras, hacer comida. Los 90 días fueron muy útiles para toda la familia.*  
.....

- **Búsqueda de equilibrio:** algunos comentaron que la permanencia en casa y la participación en los cuidados de la pareja y descendientes influyó en su decisión de establecer un equilibrio entre la vida familiar, laboral y personal que les permita pasar más tiempo con sus familias al concluir la licencia. Aunque pocos hablaron de corresponsabilidad en igualdad, muchos mencionaron que la licencia les permitió establecer acuerdos sobre tareas específicas de cuidados directos e

indirectos, asumiendo más responsabilidades de las que hacían antes de tomar la licencia.

## Dimensión de pareja

- **La licencia de paternidad fortalece el vínculo de pareja:** la dimensión de análisis sobre la pareja fue poco abordada por la mayoría de los participantes, quienes hicieron mayor énfasis en la dimensión familiar y en el impacto con sus descendientes. Con excepción de un participante, todos mencionaron que la licencia de paternidad favoreció el vínculo con la pareja, no solo por los cuidados recibidos durante el postparto, sino por el reconocimiento de las dificultades y la carga de trabajo que afronta en materia de cuidados. Cabe mencionar que hubo una opinión contraria, en la cual se argumenta que la prolongada convivencia derivada de la licencia no favoreció la relación.
- **Vida profesional de la pareja:** en algunos casos, reconocieron que la ventaja de poder solicitar la licencia de paternidad en los nueve meses siguientes al nacimiento favoreció el regreso de las parejas a su trabajo remunerado, ya fuera presencial o remoto. No hubo ninguna mención de que el trabajador se quedara totalmente a cargo de su bebé, pero sí de que lo atendiera de manera parcial mientras la pareja se reincorporaba a actividades en modalidad de trabajo remoto.



- **Dificultades postparto:** una mención recurrente fue entender la importancia de la licencia de paternidad para atender las dificultades que conlleva el cuidado de una persona recién nacida, sumadas al postparto o post cesárea, los cambios hormonales, la lactancia materna y, particularmente, la depresión postparto, en cuyo caso mencionaron que no hubiera sido posible sobrellevarlo sin la licencia por paternidad, sobre todo en los casos en que no contaban con redes de apoyo.

## Sugerencias de mejora y recomendaciones

Las recomendaciones de mejora compartidas por los participantes se centran en fortalecer los mecanismos de difusión dentro de la Corte para que más personas conozcan que las licencias por paternidad son un derecho laboral y no un permiso. Esto podría disminuir las resistencias y temores de quienes podrían solicitarlas, así como fomentar un cambio de actitud entre quienes tienen personal a su cargo, para que no se perciba como una "falta de responsabilidad de quienes solicitan las licencias".

Durante las entrevistas, algunas personas mencionaron la posibilidad de elegir: el tiempo de duración de la licencia, para que pudieran optar por una menor duración; la posibilidad de fraccionar la licencia en tres momentos, un primer momento previo al nacimiento

de su bebé, un segundo para la atención postparto y un tercer momento al concluir la licencia por maternidad; y la posibilidad de que se pudiera elegir tomar la licencia y tener algunas asignaciones laborales a distancia para no desatender totalmente sus responsabilidades y seguir siendo parte del flujo de trabajo y la toma de decisiones (incluso un hombre mencionó que combinar la licencia con tareas laborales, podría ayudar a su "psicología" a tener espacios para desprenderse de los temas del hogar y la familia, lo menciona como algo que es "sano").

Estas propuestas coinciden en que, si se implementaran estas medidas, podría reducirse la incertidumbre compartida, ya que algunas personas entrevistadas consideran que irse tres meses de licencia puede generar disgustos, críticas sobre su falta de compromiso y responsabilidad con su puesto, bromas sexistas y malentendidos entre personas compañeras, subalternas o superiores jerárquicas.

Dentro del discurso también se considera que difundir las licencias contribuye a cambiar estereotipos de género (las mujeres son las que cuidan, las mujeres son las que amamantan, las mujeres son quienes se encargan del hogar) que colocan a los hombres fuera del espacio privado (el hogar), lo cual reproduce estereotipos sobre ambos géneros y estigmatiza a los hombres que cuidan como "no hombres", impidiendo o dificultando que exista una libre elección en cuanto a pedir o no la licencia.





## Conclusiones

Para concluir este informe, se destacan los aspectos más relevantes en el aprendizaje y en el impacto de la licencia por paternidad en la experiencia de los hombres y su tránsito por el espacio privado como parte del cuidado de sus descendientes y su pareja. Es importante mencionar que, en general, la experiencia de la licencia fue positiva en las cuatro dimensiones de análisis —profesional, personal, de pareja y familiar— que exploró este diagnóstico.

Se identificó que hay un reconocimiento de los hombres, sus parejas y personas que son familiares y amigas sobre los avances de la SCJN en materia de derechos laborales, especialmente los relacionados con los cuidados y el interés de crear espacios igualitarios para todas las personas, ya que se reconoce que es una de las pocas instituciones públicas que cuenta con una licencia de tres meses con goce de sueldo.



Los entrevistados reconocieron que existe apertura y comprensión por parte de las personas superiores jerárquicas y compañeras de trabajo sin distinción genérica, para reconocer y motivar a los hombres a tomar las licencias por paternidad y cuidados paternos, incluso, mencionaron que algunas personas ofrecieron ayudarles para cubrir tareas y responsabilidades y, de esta manera, garantizar el buen funcionamiento de sus áreas de trabajo.

Pese a lo anterior, es importante mencionar que la mitad de los hombres (11 de 20) que respondieron al cuestionario aceptaron haber tenido dificultades personales y profesionales para reincorporarse al espacio laboral. Entre las dificultades personales resalta la dificultad emocional del desapego, el retomar la rutina y la imposibilidad de combinar tareas de cuidado con el trabajo, sobre todo por el tema de traslados entre su casa y la Corte. Entre las laborales, destacan dificultades con sus colegas debido a tomas de decisiones sin consultarles, la asignación de responsabilidades y actividades distintas a las que tenían originalmente.

Se identificó que persisten relaciones sociales sustentadas en estereotipos y roles de género, basados en la feminización del cuidado, así como creencias en el entorno social y la cultura organizacional laboral que estigmatizan a los hombres que cuidan. Las creencias sobre la masculinidad, que asocian a los hombres exclusivamente con el ámbito público y el trabajo remunerado, y en consecuencia deben mantenerse al



margen del hogar, ser proveedores, padres ausentes, autoritarios, sujetos que deben ser cuidados por sus parejas, e incluso por sus familias y estar dedicados al cuidado de sí mismos; pueden desalentar e inhibir a los hombres que son padres a involucrarse en los trabajos no remunerados de cuidado y ejercer paternidades activas; así como a los futuros padres a hacer la solicitud de licencia de paternidad de manera libre y segura.

Sin embargo, no es algo generalizado, porque las evidencias muestran que hay un cambio cultural y nuevas narrativas sobre la paternidad. Ahora hay más espacio para hablar de temas de cuidados, la responsabilidad compartida con las parejas, la importancia del papel de los hombres en la crianza, su presencia en el hogar, la importancia del cuidado de sus descendientes y el reconocimiento de las necesidades de cuidado de sus parejas quienes se encuentran una situación vulnerable y requieren cuidado después del parto, incluso, se mencionó que hay más conciencia sobre la depresión postparto.

Los hombres reconocieron que tuvieron un papel activo en el cuidado de sus descendientes y tomaron responsabilidades y actividades del hogar, eso les generó conciencia sobre el uso del tiempo y lo implica limpiar, administrar, gestionar el hogar, hacerse cargo del cuidado directo de sus descendientes y conocerles en sus distintas etapas de vida. Y a quienes tuvieron que cuidar, preparara sus alimentos, alimentar,



bañar, llevar a la escuela, a fiestas infantiles, jugar, etc., en la muestra del cuestionario como en las entrevistas se identificó a padres con descendientes recién nacidos, menores de tres años, mayores de cinco años, adolescentes, incluso uno de ellos con un hijo mayor de edad, los cuales tienen distintas necesidades y actividades. Al respecto de las ventajas identificadas en la dimensión familiar, los padres mencionaron que tener tiempo para convivir con sus descendientes fortaleció su relación, les acercó y permitió conocerse más.

Algo importante que destacar, es que aun cuando la licencia es con goce de sueldo, la duración de tres meses implica incertidumbre en los hombres al respecto de su permanencia en el trabajo, aunque no hayan recibido directamente opiniones negativas de parte de sus colegas y personas superiores jerárquicas, por "abandonar" sus responsabilidades de trabajo, los hombres tienen creencias sobre su falta de responsabilidad y compromiso con la Corte. En algunos casos se mencionó que, estar tres meses en casa, fue frustrante por no tener tiempo para ellos y de no poder cumplir con su rol en el espacio laboral y dedicarse mucho tiempo al hogar, ya que su responsabilidad laboral y profesional<sup>9</sup> es parte fundamental de su identidad. En este sentido, algunos

---

<sup>9</sup> En entrevistas se mencionó el caso de mujeres que se van por licencia y regresan antes de concluir su periodo, refiriéndose a que su trabajo representa un fuerte compromiso.

hombres mencionaron que les gustaría que la licencia por paternidad pudiera ser menor a tres meses, que sería bueno poder dividirla en tres periodos o que pudieran seguir teniendo cierto contacto y responsabilidades laborales.

Con relación a las medidas adicionales para mejorar la licencia por paternidad, se mencionó la conveniencia de ofrecer capacitaciones, sensibilización, talleres, guías sobre paternidad activa, cuidados básicos de bebés, así como difundir y promover la licencia para que otras personas tengan más información y puedan resolver sus dudas sobre los beneficios de tomarla.

Finalmente, es importante reconocer que en su mayoría los hombres expresaron que, a pesar de que ha sido progresiva su toma de conciencia y participación en los trabajos no remunerados de cuidados desde la corresponsabilidad, aún falta mucho para alcanzar la igualdad sustantiva, ya sea porque su rol de proveedor principal no se los permite o porque prevalece una cultura familiar, comunitaria y laboral que sostiene la feminización de los cuidados y estigmatiza la participación activa de los hombres.

En consecuencia, es esencial difundir la importancia de la licencia por paternidad como un derecho de las personas trabajadoras, que genera paternidades activas, igualdad entre hombres y mujeres y beneficia a las infancias.





## Propuestas de pasos a seguir

La DIG, al concluir este ejercicio de evaluación cuantitativa y cualitativa sobre el impacto de las licencias por paternidad en la SCJN, infiere que esta medida está cumpliendo con los objetivos o propósitos para los cuales fue aprobada.

Mediante evidencias objetivas y subjetivas se ha determinado que la licencia es benéfica para el personal de la Corte y sus familias; sin embargo, se identificaron propuestas de acciones que algunas áreas de la Corte podrían diseñar, revisar y ejecutar para contribuir a su fortalecimiento, entre las más relevantes destacan:

1. **Difundir información sobre los beneficios de las licencias por paternidad y por cuidados paternos, recordando que son un derecho del personal y no una prerrogativa sujeta a la voluntad de las personas superiores jerárquicas.** La DIG estaría a cargo de generar los contenidos, la DGRH de revisar la información y la DGCS de realizar el diseño y difusión.
2. **Diseñar una estrategia de difusión del proceso de solicitud de las licencias por paternidad y por cuidados paternos, a través de los canales internos de comunicación.** La DGRH estaría a cargo de generar los contenidos y la DGSC sería responsable de ejecutarla.

3. **Prever todas las medidas necesarias para inhibir cualquier acción que menoscabe o impida el goce de este derecho del personal.** Esta acción estaría bajo la coordinación de la DGRH, pero se operaría a través de las personas titulares de los órganos y áreas de la SCJN.
4. **Generar contenidos informativos sobre los beneficios de la presencia paterna en la educación y desarrollo de las infancias.** La selección de información estaría a cargo de la DIG, la DGRH, el CENDI y la Estancia Infantil; por su parte, la DGCS sería la responsable del diseño y difusión de los materiales.
5. **Impartir talleres para sensibilizar sobre la corresponsabilidad y ofrecer consejos a quienes ejercen la paternidad por primera ocasión.** La DIG, la DGSM, el CENDI y la Estancia Infantil estarían a cargo del diseño de contenidos y el CENDI y la Estancia Infantil estarían a cargo de ejecutarlos.
6. **Diseñar instrumentos de monitoreo para obtener información cualitativa al finalizar la experiencia de quienes tomaron las licencias por paternidad y por cuidados paternos.** La propuesta sería realizada por la DIG y la DGRH sería responsable de revisar y ejecutar.
7. **Diseñar una propuesta de pilotaje que permita que un grupo de padres haga uso de un esquema**





**fraccionado de licencia.** La DIG podría organizar el ejercicio completo, con colaboración de la DGRH; por su parte, la DGAJ estaría a cargo de revisar la adecuación de los Lineamientos, en caso de que se considere su aprobación, y la DGRH de ejecutar.

- 8. Fortalecer las bases de datos y la información disponible de los registros administrativos para evaluaciones posteriores.** Por ejemplo, ampliar los campos de registro para la variable sexo-genérica y la variable de familias homoparentales. La DIG podría presentar la propuesta y la DGRH sería responsable de revisar y ejecutar.



La formación editorial de esta obra fue elaborada por la Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis. Se utilizaron tipos Roboto de 9 y 10 puntos. Noviembre de 2024.

