

Noviembre / 2011

ANÁLISIS POLÍTICO

Conciliación trabajo y familia
en México:
las responsabilidades
compartidas de mujeres
y hombres en el
debate público

Rebeca Salazar
Hilda Salazar
Maritza Rodríguez

Noviembre / 2011

ANÁLISIS POLÍTICO

Una democracia social consolidada requiere mejorar la calidad de la política y desarrollar instituciones abiertas y cercanas a la ciudadanía. Su funcionamiento necesita de actores sociopolíticos capaces de representar la diversidad de intereses de toda la sociedad. En este sentido, la Fundación Friedrich Ebert en México ofrece plataformas de diálogo, talleres para el fortalecimiento de las capacidades públicas de actores progresistas, asesoría institucional, consultorías y análisis político.

Análisis Político responde a una necesidad de observar lo que sucede en la política nacional de México y su relación con la economía, la sociedad y las relaciones internacionales. Tiene el objetivo de contribuir a las fuerzas sociopolíticas progresistas en su tarea de desarrollar estrategias y políticas sobre temas relevantes para la sociedad mexicana a través de recomendaciones para la acción y los escenarios posibles.

Las opiniones vertidas en los documentos que se presentan, las cuales no han sido sometidas a revisión editorial, así como los análisis y las interpretaciones que en ellos se contienen, son de exclusiva responsabilidad de sus autores y pueden no coincidir con las opiniones y puntos de vista de la Fundación Friedrich Ebert.

Conciliación trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público

*Rebeca Salazar**

*Hilda Salazar***

*Maritza Rodríguez****

1. Introducción

Uno de los hechos sociales más relevantes de la sociedad mexicana contemporánea es la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Los cambios económicos, el mayor acceso de las mujeres a la educación, la necesidad de más ingresos en los hogares, la reducción de las tasas de

fecundidad, el incremento de la jefatura femenina en las familias y la transformación de los valores sociales, han dado lugar a un proceso de continuidad y cambio que se expresa en la diversificación de los ámbitos de participación de las mujeres y de las formas de convivencia familiar y, al mismo tiempo, en la persistencia de la división sexual del trabajo tradicional: el trabajo remunerado, asignado a los hombres y el

* Rebeca Salazar, Mujer y Medio Ambiente, A. C. Economista especialista en género y metodologías para su aplicación en políticas públicas, medio ambiente y temas económicos.

** Hilda Salazar, Mujer y Medio Ambiente, A. C. Ha desarrollado su actividad profesional en organizaciones sociales y civiles en temas de género, economía y medio ambiente.

*** Maritza Rodríguez, Mujer y Medio Ambiente, A. C. Egresada de relaciones internacionales de la UNAM, sus principales áreas de estudio son cooperación internacional para el desarrollo en género, medio ambiente y economía solidaria.

trabajo doméstico y de cuidado no pagado, asignado a las mujeres.

La irrupción de las mujeres en los espacios públicos ha dejado velada una realidad que ha cambiado poco en la esfera doméstica: las mujeres siguen siendo –por mucho– las responsables de las tareas del cuidado y la reproducción de la vida familiar. La modificación y persistencia de los roles de género ocasiona una enorme tensión en la vida cotidiana de las mujeres: la posibilidad de combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares.

La imagen de la familia nuclear formada por el padre proveedor, la mujer ama de casa hijas e hijos prevalece aún como la base para el diseño y formulación de las políticas públicas y programas de gobierno y son negativas para las mujeres porque no facilitan su ingreso y permanencia en el mercado de trabajo y porque ignoran las responsabilidades que los hombres necesariamente habrán de asumir en el hogar ante la nueva situación social del país. Las instituciones refuerzan y reproducen los roles de género y las jerarquías que sobre estos se construyen. “Las reglas y normas tienen un papel definitorio en las relaciones que se establecen en el Estado, el mercado y la familia, y en esas relaciones se sustenta en gran medida el sistema de las relaciones de género”. (Espino 2011: 11).

La incipiente discusión pública en México de lo que se ha dado en llamar “conciliación trabajo y familia” y la falta de leyes y políticas ajustadas a un mercado laboral mixto, propicia que las responsabilidades familiares y el trabajo del

cuidado sean aún considerados un asunto de mujeres, privado e individual. En realidad, corresponde a la toda la sociedad (familia, estado y mercado) garantizar las condiciones de trabajo y de vida que permitan la reproducción de todas las personas.

A solicitud de la Fundación Friedrich Ebert, Mujer y Medio Ambiente, A.C., ha preparado este material con el fin de contribuir a situar el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar en el debate público. A partir de un recuento general de las condiciones laborales de las mujeres y de los principales aspectos del debate en América Latina, se ofrece un punto de partida para la discusión, en un momento en el que se debate una reforma a la legislación laboral mexicana. Una Ley del Trabajo reformada debería ser desde una perspectiva de género, contener claramente disposiciones para que las entidades empleadoras, las instituciones públicas y privadas y los sindicatos se obliguen a emprender medidas para el disfrute de un trabajo decente, incluyendo la consideración de las responsabilidades familiares de las mujeres y también de los hombres trabajadores.

2. El dilema de conciliar trabajo y familia ¿un asunto femenino?

Las feministas de los países europeos fueron pioneras en los años setenta en posicionar en la

agenda internacional la carga que representa para las mujeres el trabajo doméstico, los obstáculos que implica para realizar actividades remuneradas y las desigualdades que genera. Los países de la Comunidad Económica Europea establecieron desde entonces en sus programas sociales la necesidad de compartir las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres y considerarlas un asunto público que requiere la intervención del Estado. La Organización Internacional del Trabajo adoptó el término responsabilidades familiares para referirse a las cargas familiares que impiden a las trabajadoras el pleno ejercicio del derecho al empleo, son causa de discriminación y obstaculizan el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. El organismo impulsó los convenios⁴ sobre trabajadores con responsabilidades a los que se hace referencia más adelante.

Las “políticas de conciliación” entre el ámbito laboral y familiar surgieron como respuesta a los problemas y la discriminación que enfrentan las mujeres en el mercado laboral; si bien son un avance, en México, como en los demás países de América Latina predomina la idea de que la conciliación es un asunto de las mujeres y no han incorporado a los hombres. “... lo que la realidad sigue mostrando reiteradamente es la desigualdad en la forma de asumir las responsabilidades familiares, especialmente las de cuidado de otros por parte de hombres y mujeres que continúa siendo asimétrica y perjudicial para las mujeres” (De Vicente 2010).

Desde la perspectiva de las feministas, a menos que haya una clara redistribución con

Las políticas de conciliación con corresponsabilidad social son aquellas “que impulsan la participación de hombres y mujeres (no sólo mujeres), y de las políticas públicas, las empresas y las familias (no sólo las familias) en el cuidado de las personas. En realidad, se trata de combinar un conjunto de medidas en el corto, mediano y largo plazo que dé respuesta a las necesidades inmediatas de conciliación pero también a la transformación del modelo de organización social del cuidado”. (Camacho 2011)

los hombres, dichas políticas continuarán dirigiéndose a las mujeres y no contribuyen a la igualdad de oportunidades. De ahí la importancia de que las políticas de conciliación deban comenzar por el “análisis de los sistemas de género y de su jerarquización, que conduce a la desigualdad. La jerarquización, es decir, las desigualdades entre los hombres y las mujeres no están sólo entre las personas, sino también en los roles y en los ámbitos donde las personas desempeñan estos roles” (Astelarra 2005: 31).

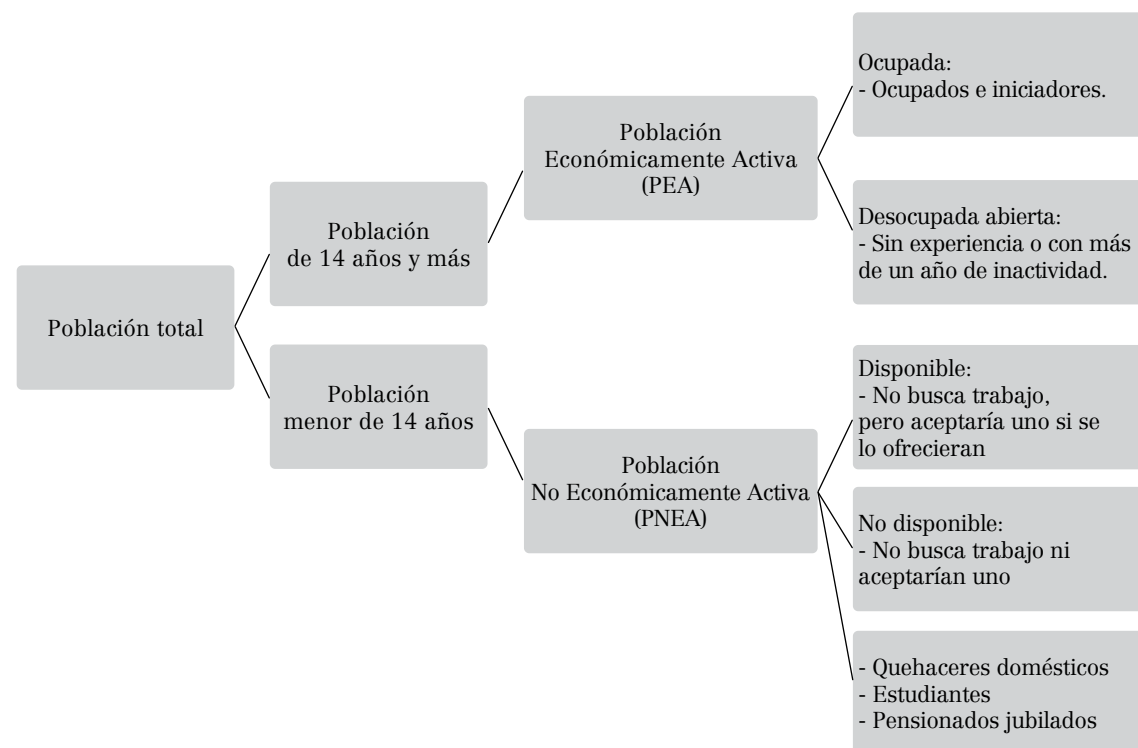
La perspectiva de género enfatiza que ambas esferas, de la producción y de la reproducción, son importantes para la economía y muestra que la presencia predominante de las mujeres en el ámbito de la reproducción explica las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. De ahí que se haya formulado el término de *conciliación*

1. Convenio 156 y la Recomendación 165, sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

con *corresponsabilidad* como un cambio esencial para la promoción de la igualdad y la erradicación de la discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral.

Recientemente la OIT ha incorporado el concepto de *parentalidad* para referirse a un mayor involucramiento de parte de los hombres y una mayor participación laboral de las mujeres mediante un cuidado compartido -de hijos, hijas, adultos mayores y personas discapacitadas-, y para sustentar de manera más explícita las políticas y medidas más eficaces, se hace referencia en particular las licencias de *parentalidad* que deben ser garantizadas por las políticas. Asimismo, se plantea que los dilemas de conciliación que enfrentan

las mujeres representan una tensión no solamente entre la vida laboral y familiar, sino entre la vida laboral y la vida familiar y personal. El énfasis que aún se pone en el componente de vida familiar se debe a que “la delegación de los cuidados es condición necesaria (aunque ciertamente no suficiente) para que las mujeres tengan un nuevo acercamiento al uso de su tiempo, de sus prioridades y, en definitiva, de su libertad como seres humanos. Esto quiere decir, que la priorización de los cuidados en general sobre el autocuidado en particular tiene una razón como parte del proceso de acercamiento a un tema que hasta hace nada era considerado exclusivamente privado.” (Martínez 2010: 12).



Fuente: INEGI 2010c.

3. Mujeres y hombres en el mercado de trabajo

Las tensiones entre los ámbitos laboral, familiar y personal se han hecho visibles a medida que las mujeres se integran de manera creciente en el mundo del trabajo remunerado. El período durante el cual las mujeres mexicanas se incorporan de manera importante al mercado laboral es relativamente corto: 40 años. En 1970 solamente el 17.6% de las mujeres en edad de trabajar participaba en las actividades remuneradas. En 2010, la tasa de participación llegó a 42.5% de la Población Económicamente Activa (PEA), es decir de la población de mujeres en edad de trabajar (de 14 años y más). A fines de 2010, la población económicamente activa integrada por 47 137 700 personas, 17 779 900 mujeres y 29 357 800 hombres.

El esquema en la página anterior ilustra los conceptos que explican la conformación del mercado laboral.

La acelerada integración de las mujeres en el mercado laboral ocurre en el contexto de las profundas transformaciones económicas que experimentó el país a raíz de las políticas neoliberales que implicaron fuertes recortes al gasto en salud y en los sistemas de protección social, el aumento de la informalidad y la precariedad laboral y, en definitiva, el incremento de la pobreza y las desigualdades.

Menor participación femenina en el trabajo remunerado. Si bien en 40 años se acortó la distancia con respecto a los hombres, todavía es considerable la diferencia de participación por sexo, como se puede observar en el Cuadro 1, lo que indica la persistencia de las dificultades que las mujeres encuentran para integrarse y permanecer en el mercado de trabajo en México.

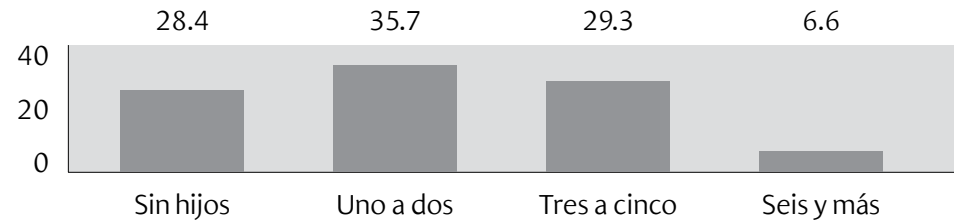
Participación de mujeres con responsabilidades familiares. El 71% de las mujeres que participa en el mercado de trabajo tiene

Cuadro 1. México. Tasas de participación económica por sexo en los años seleccionados. Nacional.

Año	Hombres	Mujeres	Diferencia (M - H)
1970	70.1	17.6	-52.5
1991	77.8	31.5	-46.3
1995	78.2	34.5	-43.7
2000	77.0	36.0	-41.0
2005	77.7	39.5	-38.2
2010	77.6	42.5	-35.1

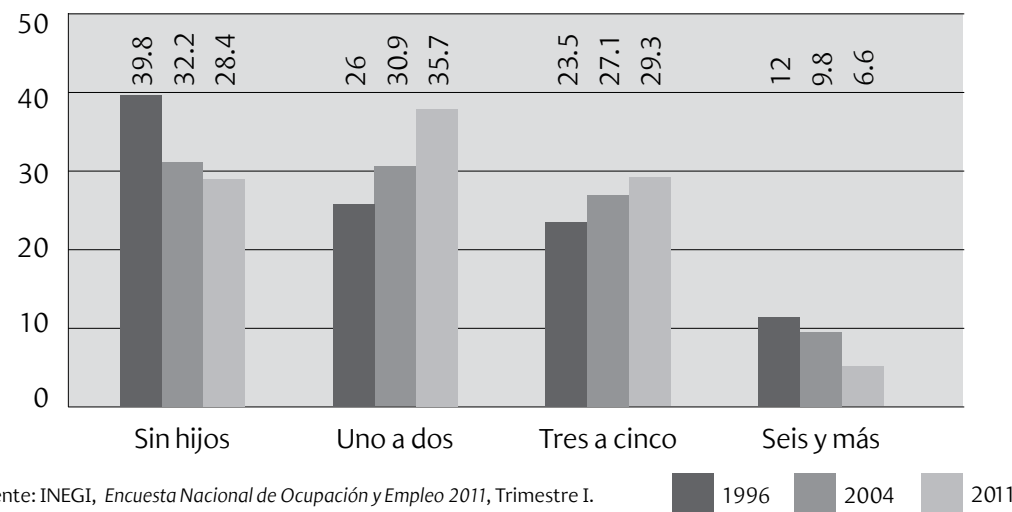
Fuentes: INEGI-INMUJERES 1996; 2006. INEGI 2010c.

Gráfica 1. Tasa de participación económica femenina según número de hijos. Nacional. 2011.



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2011, Trimestre I.

Gráfica 2. Tasa de participación económica femenina según número de hijos. Nacional.

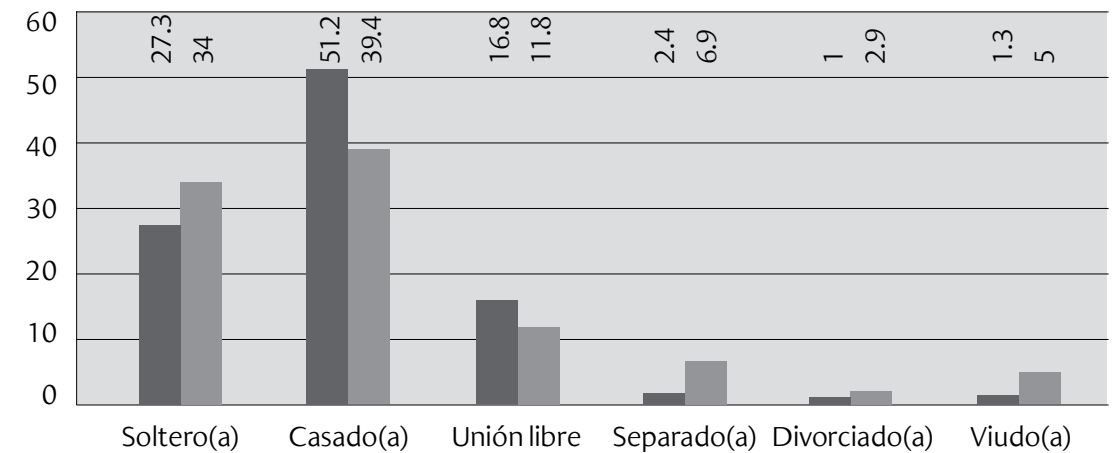


Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2011, Trimestre I.

hijos, es decir, asume responsabilidades familiares de crianza y cuidado de los hijos e hijas (Gráfica 1). La carga de estas responsabilidades y la insuficiencia de medidas para el cuidado infantil, ocasiona que en la medida que se incrementa el número de hijos la participación decrece; como se puede observar en la gráfica, la menor tasa corresponde a las mujeres que tienen 6 hijos o más.

No obstante, el aumento de la inserción laboral de las mujeres con responsabilidades familiares ha aumentado entre 1996 y 2011, en particular a partir de 2004. Llama la atención que la participación de las mujeres sin hijos/as haya disminuido durante este período, lo que ameritaría una investigación especial (Gráfica 2).

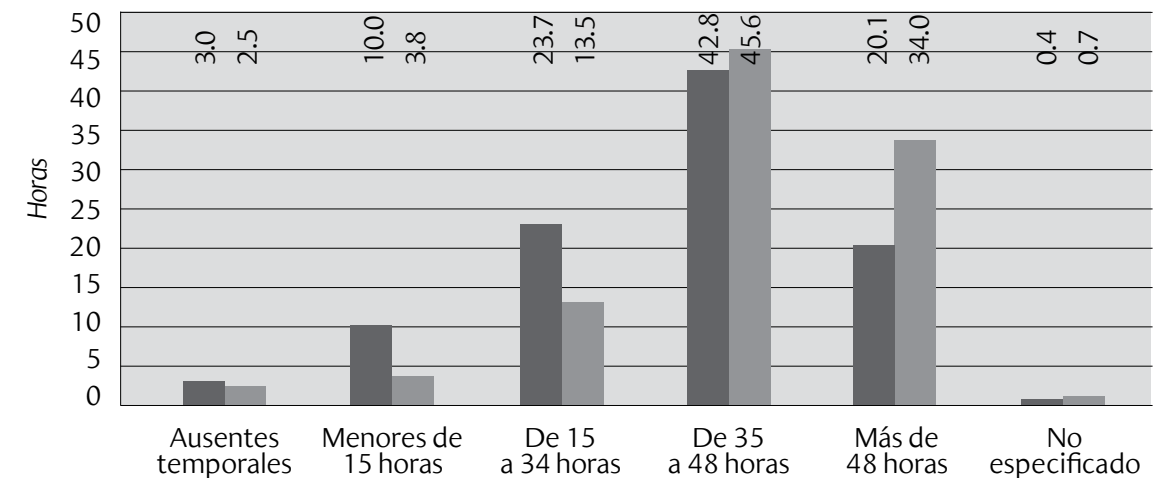
Gráfica 3. Población ocupada según estado civil (%). Nacional. 2011.



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2011, Trimestre I.

■ Hombres ■ Mujeres

Gráfica 4. Población ocupada por duración de la jornada de trabajo (%). Trimestre I. 2011.



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2011, Trimestre I.

■ Hombres ■ Mujeres

Las mujeres son proveedoras del hogar. El cambio social en México se expresa en el hecho de que las mujeres son, junto con los hombres, proveedoras del hogar tal

como se puede observar en la Gráfica 3. La mayor parte de las mujeres ocupadas están casadas (39.4%) o viven en pareja (11.8%), es decir, un poco más de la mitad comparten

las responsabilidades económicas con sus parejas o, tal vez, son las que asumen la mayor parte de los gastos del hogar. Se requieren políticas acordes a esta nueva realidad social y económica, que contribuyan a la redistribución del trabajo doméstico y de cuidado entre mujeres y hombres.

Menores jornadas laborales de las mujeres.

Las tareas del hogar y de cuidado y su desigual distribución condicionan la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo y las coloca en una situación de desventaja que se expresa no sólo en su menor participación en las actividades remuneradas sino en las características que ésta asume. Como se muestra en la Gráfica 4, las mujeres tienen jornadas de trabajo más cortas que los hombres: el 10% de ellas trabaja menos de 15 horas a la semana, frente a la proporción de hombres 3.8%. En cambio, la proporción de hombres supera la de mujeres en la jornada de 35 a 48 horas y en la de más de 48 horas a la semana. Los datos muestran que las mujeres se ven orilladas a elegir trabajos con horarios que les permitan cumplir con las obligaciones familiares y domésticas, ellas asumen la responsabilidad de armonizar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares.

Trayectorias laborales interrumpidas o más breves. El desempleo afecta tanto a mujeres como hombres. La tasa de desempleo, según los métodos del INEGI que arrojan bajos índices de desocupación, es 4.9% para las mujeres y 5.3% entre los hombres. La información indica que entre la población desocupada es mayor la proporción de hombres que de mujeres con experiencia

laboral: 92.8% y 84.6% respectivamente. La información disponible muestra que entre las mujeres desocupadas con experiencia laboral el 46.4% perdió el empleo y 45% renunció. Muy diferente es la situación de los hombres: el 66.7% perdió su empleo y 21.9% renunció. Es necesario investigar los motivos por los cuáles mujeres y hombres deciden renunciar y cuáles son las razones por las que pierden el empleo, seguramente una información más detallada sobre las trayectorias laborales diferenciadas de mujeres y hombres permitiría documentar mejor las dificultades de las mujeres para permanecer en el mercado laboral, seguramente vinculadas con las dificultades de conciliar sus responsabilidades familiares y laborales, como ocurre en otros países.

A mayor escolaridad mayor participación.

El acceso de las mujeres a la educación es uno de los factores que contribuyó a su inserción laboral, a mayor educación corresponde una mayor participación. En 2006, la tasa de participación de las mujeres sin escolaridad o con primaria incompleta fue de 29%, dato que contrasta con la tasa de 60% para las mujeres con una escolaridad mayor a la secundaria. Al hacer la comparación con los hombres se observa que las diferencias en la tasa de participación según el nivel de escolaridad son sustancialmente menores: para los que no tienen estudios o no completaron la primaria fue 76.1%, y se incrementa a 84.5% para los que tienen mayor escolaridad. Es decir, las desventajas que encuentran las mujeres para integrarse al trabajo remunerado son mayores para las que tienen menores niveles de escolaridad,

mientras que entre los hombres ésta no es determinante para su participación. La información indica que se requieren medidas específicas para facilitar la inserción laboral de las mujeres con menor escolaridad y que, muy probablemente, viven en condiciones de pobreza que les impide tener acceso a servicios que las liberen de sus cargas de trabajo en el hogar.

Brechas salariales. La mayor escolaridad de las mujeres no ha significado para ellas condiciones favorables en el mercado de trabajo ya que persisten las brechas salariales con respecto a los hombres: en 2011 el 62% de las mujeres ocupadas tenían ingresos no mayores a tres salarios mínimos, situación en la que se encuentra el 54.7% de los hombres. Por otro lado, el 9.6% de los hombres y 6.6% de las mujeres tienen ingresos mayores a cinco salarios mínimos. De acuerdo al INEGI, los hombres ganaban en promedio 20.8 pesos y las mujeres 19.4 por hora de trabajo, es decir las mujeres ganan 6.3% menos que los hombres por un trabajo igual (INEGI 2010b).

Es necesario que el tema de las diferencias salariales sea debatido en las organizaciones sindicales, por las autoridades laborales y las empresas. Estas diferencias actúan en contra de la plena inserción laboral y sindical de las mujeres, el costo que implica para ellas tener un trabajo remunerado es mayor al beneficio que obtienen y por tal razón se ven obligadas a renunciar a su derecho a tener un ingreso. Las políticas conciliatorias deben poner especial atención a este tema y al de la inserción de las mujeres en el sector informal que no tienen acceso a prestaciones laborales ni a servicios de cuidado.

Mayor informalidad. A lo anterior se agrega que las mujeres tienen que enfrentar un panorama laboral de creciente informalización que afecta también a los hombres. Durante el primer trimestre de 2011 el 29.3% de las mujeres y el 28.9% de los hombres se desempeñaban en actividades informales. Sin embargo se observa que, según datos del INEGI, la informalidad se ha incrementado en mayor proporción para ellas: entre el primer trimestre de 2005 y el primer trimestre de 2011 la informalidad aumentó 19% entre las mujeres y 11% para los hombres. Es muy posible que la mayor inserción de las mujeres al mercado de trabajo informal esté intrínsecamente relacionada con las responsabilidades familiares, ya que les permite desarrollar ambas actividades y a su vez obtener ingresos, con los costos que ello implica, de que en el caso del cuidado de las y los niños, no sea en el mejor lugar para su socialización y desarrollo educativo.

Segregación por sexo en las actividades económicas. El mercado laboral se caracteriza por la segregación por sexo en la ocupación de los diferentes sectores y ramas de la economía. La mayor parte de la población trabaja en el sector terciario; la información por sexo muestra una elevada proporción, el 80%, de mujeres en este sector, en tanto que la proporción de hombres es menor: 51.6 por ciento (Cuadro 2).

Solamente el 3% de las mujeres realiza actividades en el sector primario, proporción que también contrasta con el 19% en el caso de los hombres. En el sector secundario la diferencia es menor, 16% y 28.7% para mujeres y hombres

Cuadro 2. México. Indicadores básicos sobre ocupación nacional. 2011.

Indicador	Total	Hombres	Mujeres
Población total	100	100	100
Población de 14 años y más	73.6	72.4	74.7
Población económicamente activa (PEA)	57.5	76	40.6
Ocupada	94.8	94.7	95.1
Desocupada	5.2	5.3	4.9
Población ocupada por sector de actividad económica	94.8	94.7	95.1
Primario	13.2	19.1	3.3
Secundario	24	28.7	16
Terciario	62.2	51.6	80.2
No especificado	0.6	0.6	0.5

Fuente: INEGI (INEGI 2011).

respectivamente. Un análisis más detallado por rama de actividad económica muestra una mayor concentración de las mujeres en pocas ramas: comercio (26.9%), servicios diversos (15.5%), servicios sociales (14.3%), industria manufacturera (15%) y, en menor medida en restaurantes y servicios de alojamiento (10.4%).

La ocupación masculina muestra una menor concentración en algunos sectores que en el caso de las mujeres y por lo tanto una mayor diversificación hacia las demás ramas. Los hombres se ocupan principalmente en la agricultura, ganadería, pesca y silvicultura (19%), en el comercio (15.7%), la industria manufacturera (15.4%) y en la construcción (12.1%).

Desprotección de las trabajadoras domésticas. Dentro del sector servicios destacan las trabajadoras domésticas que se encuentran entre las más desprotegidas y sin acceso a ninguna prestación. Ellas representan el 11% de las mujeres ocupadas, son 1,902,641 mujeres que constituyen el 91.4% del total de población ocupada en esta

actividad. La Organización Internacional del Trabajo elaboró en junio de 2011 el *Convenio 189 sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos* que seguramente será una herramienta para el mejoramiento de las condiciones de las trabajadoras. La reproducción de los roles de género se traslada al mercado laboral y se expresa en la segregación de éste por sector de actividad, de ahí que las mujeres se concentren principalmente en el sector servicios y en ocupaciones “femeninas” que suelen caracterizarse por los bajos salarios y precarias condiciones de trabajo. Destaca el caso de las trabajadoras domésticas que realizan su trabajo –cuidando los hijos de otras mujeres y aseando hogares ajenos- sin ningún apoyo ni prestación para el cuidado de sus hijos y para las cargas de trabajo en sus hogares.

La información muestra que la mayor participación de las mujeres en mercado de trabajo ha ocurrido a contracorriente, es decir, en un contexto social e institucional desfavorable a sus necesidades de desarrollo personal, profesional y de obtención de

ingresos. Por esta razón, es necesario que la sociedad tome conciencia del aporte de las mujeres y de la urgencia de que superen los obstáculos que deben enfrentar para su desarrollo. Es imprescindible la intervención concertada del Estado, los sindicatos, las empresas y las organizaciones sociales para revertir las persistentes desigualdades de género.

4. El trabajo de cuidado ¿un subsidio de género?

La salida de las mujeres al mercado de trabajo no ha implicado ni una modificación sustancial de los comportamientos masculinos, ni una redistribución del trabajo en el hogar acorde con la transformación del rol de las mujeres en la vida pública. A esto se agrega la limitada oferta de servicios de cuidado, de salud y protección social que contribuye a la sobrecarga de trabajo como se verá en este apartado.

Prestaciones sociales y su impacto en el trabajo del cuidado

En México la protección social se mide a través de la población que cotiza en los sistemas de seguridad social accesible sobre todo a las personas con un empleo formal. Esta incluye los siguientes servicios:

- Atención médica por enfermedad, maternidad y riesgos profesionales.

- Prestaciones económicas: seguros, pensiones y/o jubilaciones por invalidez, vejez y muerte.
- Servicios de guarderías y estancia infantiles.

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2010, el 64.6% de la población cuenta con derechohabencia a los servicios de salud, por sexo no hay diferencias significativas de cotización pues del total el 52.5% son mujeres frente al 47.5% de hombres (INEGI 2010). No obstante, las cifras no reflejan las brechas en la ocupación, la menor permanencia femenina en el mercado de trabajo y, por ende, la disminución de derechos de las mujeres en términos de las prestaciones económicas que se calculan de acuerdo a los años laborados.

Además, si bien los porcentajes de cobertura han crecido tanto en zonas urbanas como rurales por la introducción del Seguro Popular, que actualmente abarca a la tercera parte de la población asegurada, éste es un servicio limitado que, entre otras cosas, no brinda acceso a guarderías o estancias infantiles, tampoco cubre las prestaciones económicas de pensiones o jubilaciones.

Por otro lado, la cobertura de seguridad social no necesariamente significa que las y los trabajadores están accediendo a servicios que facilitan la conciliación entre el trabajo doméstico y extra-doméstico. Las cifras demuestran que el cuidado del hogar y la familia siguen recayendo abrumadoramente en manos de las mujeres, y que existe un insuficiente acceso

2. Sector primario: Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca.

Sector secundario: Industria extractiva y de la electricidad, industria manufacturera, construcción.

Sector terciario: Comercio; Restaurantes y servicios de alojamiento; Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento, Servicios profesionales, financieros y corporativos, Servicios sociales, Servicios diversos, Gobierno y organismos internacionales.

Cuadro 3. Distribución porcentual de niños de seis años o menos según tipo de persona que los cuida. Nacional. 2009.

Tipo de persona que cuida al menor	Población de 0 a 6 años	%
Total (a+b)	13 527 161	100%
a) Al cuidado de la madre	10 612 543	78.5%
b) Al cuidado de otras personas	2 914 618	21.5%
- Personal de guardería pública	347 153	2.6%
- Personal de guardería privada	134 018	1.0%
- Su abuela	1 461 652	10.8%
- Otra persona	971 795	7.2%

Fuente: INEGI-IMSS. Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2009.

a los servicios de guarderías tal y como se observa en el Cuadro 3.

Son tres las instituciones públicas que ofrecen cuidado para los niños y niñas en México (IMSS, ISSSTE y SEDESOL), en conjunto suman 10 941 estancias que atienden alrededor de 530 462 niños y niñas en todo el país hasta junio de 2011. Esta oferta es insuficiente pues, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2011, el 80% de las mujeres ocupadas no tienen acceso a guarderías, esta cifra llega a alcanzar al 95.9% de las mujeres del sector primario.

El programa de estancias infantiles dirigidas por la SEDESOL ha contribuido a ampliar la cobertura de guarderías para familias sin seguridad social, de hecho actualmente estas instancias atienden a la mitad de los niños de guarderías públicas. Este programa se creó durante la actual administración y está destinado a las familias en condiciones de pobreza, en los que la jefatura recaiga en una madre trabajadora, estudiante o en un padre solo. Las estancias están planeadas

para niños/as entre 1 y 3 años 11 meses de edad, y de niños 1 a 5 años 11 meses de edad con alguna discapacidad. Además de estas limitaciones, es incierta la calidad de los servicios prestados, lamentablemente puestos a la luz pública por el trágico accidente de la guardería ABC.

Por otro lado, las mujeres tienen limitaciones en el sistema de pensiones y jubilaciones ya que la mayoría realiza su contribución económica en el ámbito doméstico mediante trabajo no remunerado o en la economía informal, con lo cual se quedan sin posibilidad de acceder a los sistemas de previsión por sí mismas. Las reformas recientes a los sistemas previsionales tampoco favorecen la equidad en el acceso a las prestaciones económicas y sociales, en la medida en que se calculan con base en la antigüedad en el empleo y las trayectorias laborales femeninas son generalmente más cortas y discontinuas.

En general, la cobertura de pensiones en los adultos es muy precaria, de la población de 60 años y más a nivel nacional sólo el 25.6% tiene pensión,

Gráfica 5. Horas trabajadas por tipo de trabajo no remunerado. Nacional. 2009.



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2011, Trimestre I.

por sexo el 34.7% de los hombres en ese rango de edad está pensionado, frente al 17.7% de mujeres (IMSS-INEGI 2009). Además, la mayor cobertura se da en el ámbito urbano, lo que hace suponer que en el rural siguen siendo las redes sociales y familiares –principalmente mujeres y las y los jóvenes– quienes se hacen cargo de las personas mayores o que éstas se encuentren en situaciones de extrema vulnerabilidad.

Uso del tiempo masculino y femenino

No sólo existe una desigualdad en la incorporación al mercado laboral y en los beneficios de seguridad social que de él derivan, sino que también hay una disparidad en la participación de hombres y mujeres en actividades vinculadas al hogar. Los datos indican que en promedio las mujeres invierten 41 horas a la semana en trabajo no remunerado, es decir 18 horas más que los hombres, siendo las

mujeres casadas o unidas las que más tiempo invierten en ello; tomando en cuenta tanto el trabajo remunerado como el no remunerado las mujeres dedican 50 horas en promedio a la semana a este trabajo global, mientras que los hombres sólo 44.5 horas semanalmente. Como se observa en el siguiente gráfico las mujeres son las principales encargadas del cuidado de los niños, enfermos y adultos mayores en la unidad doméstica, además de atender las necesidades del hogar como quehaceres domésticos, producción de alimentos, mantenimiento de la vivienda, etc.

Recapitulación: El trabajo de cuidado, una aportación femenina invisible y un subsidio de género

La participación económica de las mujeres se concentra en el trabajo no remunerado, tan sólo en el quinquenio de 2005-2009 dos de cada tres mujeres desempeñaban

este tipo de trabajo, su contribución ha quedado invisibilizada porque no es un trabajo para el mercado, que produzca ganancias, bienes o servicios, e incluso se llega a considerar como algo natural o una obligación de la mujer.

No obstante, a través de las actividades domésticas y el trabajo de cuidado las mujeres contribuyen a que el sistema económico siga funcionando, permitiendo la reproducción de la vivienda y de la fuerza de trabajo para el mercado. Esta aportación aumenta si se considera que es un trabajo que no recibe un salario ni prestaciones sociales directamente.

Justamente las políticas de conciliación con enfoque de parentalidad deben buscar disminuir estas desigualdades de participación en el trabajo para el mercado y en el ámbito doméstico, permitiéndole a las mujeres que las actividades domésticas no constituyan un freno para su incorporación al mercado laboral y promoviendo un mayor involucramiento de los hombres en el cuidado de los hijos o adultos mayores.

Por otro lado, no se puede omitir el trabajo doméstico y de cuidado que sí es remunerado, el cual también merece una reivindicación pues éste favorece que mujeres se incorporen al mercado de trabajo.

Desde el enfoque de género el hogar es no sólo una unidad de consumo, sino también de producción de bienes y servicios que implican trabajo. Aunque el trabajo que se realiza en la unidad doméstica no tiene un precio de mercado y no es remunerado

ni contabilizado, tiene un valor económico y es fundamental para el funcionamiento de la economía de mercado. El tiempo que destinan las mujeres, de manera casi exclusiva, a las actividades domésticas y de cuidado es una variable ignorada por el análisis económico convencional. Éste se centra en la producción de bienes y servicios para su venta en el mercado, es decir tiene un valor económico que se traduce en precios; mientras que ignora la esfera de la reproducción por estar fuera del mercado. El trabajo doméstico es funcional al capitalismo al “mantener y reproducir la fuerza de trabajo, las generaciones de trabajadores presentes y futuras y disminuir el costo de esta reproducción.” La esfera de la reproducción se refiere tanto a la producción como a la reproducción biológica de la vida y de la fuerza de trabajo y a la reproducción del sistema social. “Uno de los importantes hallazgos del análisis feminista es la visualización de las esferas de la producción y la reproducción en el marco de la división sexual del trabajo y sus nexos con el funcionamiento de la economía.” (Espino 2011: 13).

El aporte de las mujeres garantiza la oferta de mano de obra subsidiada por un trabajo que realizan, sin costo, en la producción de bienes y servicios que de no ser así tendrían que ser suministrados por el mercado o por el Estado. Ese aporte, que permite un ahorro en gastos de salud, cuidado de niños y niñas y personas de la tercera edad, constituye lo que se denomina el subsidio de género a la economía y se convierte en el origen de las desventajas que enfrentan las mujeres

Cuadro 4. Convenios internacionales ratificados y no ratificados por México.

C 103 sobre protección a la maternidad (1952)	No ratificado
C 183 sobre protección a la maternidad (2000)	No ratificado
C 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981)	No ratificado
C 100 sobre igualdad en las remuneraciones (1951)	Ratificado 23 agosto 1952
C 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)	Ratificado 11 septiembre 1961

en su inserción laboral y en el logro de su autonomía económica.

Es necesario que las organizaciones sociales y de trabajadoras y trabajadores inicien un proceso de debate y análisis sobre la realidad económica y social que es aún ignorada por la sociedad y por las y los tomadores de decisiones. También es imprescindible discutir sobre la responsabilidad compartida de los diferentes actores sociales en el ámbito de la reproducción.

5. Leyes y marco jurídico ¿a qué tenemos derecho las y los trabajadores con responsabilidades familiares?

Acuerdos internacionales relacionados con la conciliación trabajo-responsabilidades familiares.

En México, como en muchos otros países de América Latina, la legislación sobre conciliación entre la vida laboral y familiar es prácticamente inexistente. Así, los referentes más importantes son los convenios, algunos de los cuales no han sido ratificados por el poder legislativo y, por lo tanto, no son vinculantes (obligatorios). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha impulsado convenios a favor de los derechos de las trabajadoras y trabajadores desde su constitución. A partir de la década de los sesenta, la OIT adoptó la noción de las responsabilidades familiares, proceso que culminó con el Convenio 156 y la Recomendación 165. A continuación se mencionan los convenios más importantes que tienen una relación directa o indirecta con el tema que nos ocupa. El contenido de los convenios puede consultarse en las ligas que se citan en la bibliografía.

Convenio 156 y la Recomendación 165 de la OIT sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981. En estos instrumentos se menciona que el ejercicio pleno del derecho al empleo implica que las responsabilidades familiares no constituyan causas de discriminación, no obstruyan el mejoramiento de las condiciones de vida ni comprometan el acceso y la permanencia laboral.

Recomienda a los Estados impulsar políticas públicas que involucren a los hombres para una distribución más igualitaria de las responsabilidades.

Convenio 183 de la OIT sobre Protección de la maternidad, 2001. Este convenio constituye la segunda revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad. La 88ª Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio del 2000, revisó el Convenio 103 (de 1952) y dio paso a la adopción del Convenio 183. Éste mantiene los principios fundamentales de la protección de la maternidad y, entre otros cambios, amplía su campo de aplicación a todas las mujeres empleadas; la protección no sólo a las enfermedades que sean consecuencia del embarazo o parto sino también a las complicaciones que puedan derivarse de estos; prevé un período de protección al empleo más largo y (14 semanas) e indica que todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo.

Otras convenciones relacionadas con los derechos de las mujeres y la equidad de género. La cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, 1995, plantea que los estados deben promover la independencia económica de las mujeres garantizando la igualdad de acceso a los recursos productivos, oportunidades y servicios y establece el principio de que mujeres y hombres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo y en la comunidad. En las X y XI Conferencias

Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, realizadas en Quito en 2007 y en Brasilia en 2010, se reconoce el valor social y económico del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres y el cuidado como un asunto público que compete a los Estados, gobiernos locales, organizaciones, empresas y familias, y la necesidad de promover la responsabilidad compartida de mujeres y hombres en el ámbito familiar. En junio de 2011, la 100ª Conferencia de la OIT adoptó normas laborales para proteger a las y los trabajadores domésticos, resaltando la baja valoración de este trabajo, realizado principalmente por mujeres. El convenio establece los lineamientos para hacer realidad los derechos fundamentales de estas/os trabajadoras/es.

Legislación nacional

La Ley Federal del Trabajo (LFT) vigente en México no incluye ningún lineamiento relacionado con responsabilidades familiares de las y los trabajadores. En lo que se refiere a los temas relacionados como el embarazo, la maternidad y la lactancia, los principales lineamiento se resumen en el siguiente cuadro.

El marco jurídico nacional no protege a las y los trabajadores del sector informal quienes no tienen acceso a las prestaciones de salud y sociales, en particular, a guarderías y a pensiones y jubilaciones.

El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD) sí se considera un conjunto de medidas para “potenciar la

Cuadro 5. Consideraciones sobre embarazo, maternidad y lactancia en la Ley Federal del Trabajo

Salud de las mujeres embarazadas (Art. 166 y 167)	No se podrá utilizar el trabajo de mujeres embarazadas en labores insalubres y peligrosas, en trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de las 10 de la noche, ni en horas extraordinarias. Las mujeres embarazadas no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables que pongan en peligro su salud o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.
Licencia por gravidez	Es de doce semanas, seis antes y seis después del parto, con percepción íntegra de su salario. Se puede prorrogar indefinidamente en caso de imposibilidad por causa del embarazo o parto, con derecho al 50% de su salario por un período no mayor a 60 días.
Atención a la salud durante el embarazo y parto	No considerada en la LFT, se reglamenta en la Ley del IMSS y del ISSSTE. Se cubre por el seguro popular.
Lactancia	Dos períodos de lactancia al día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos/as en un lugar adecuado e higiénico designado por la empresa.

agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo” (INMUJERES 2008). Una de las estrategias que se relacionan con el tema, es la que propone “desarrollar, promover y adoptar, políticas y acciones de conciliación trabajo-familia que propicien la igualdad y equidad en las responsabilidades familiares, favorezcan el trabajo de las mujeres, mejoren sus condiciones de competencia laboral y eleven su calidad de vida”. De manera específica plantea: a) incrementar la oferta de servicios de cuidado mediante el impulso a la formación de empresas sociales prestadoras de servicios; b) desarrollar modelos de certificación para la conciliación trabajo-familia que agreguen valor de calidad a las empresas y productos que los adopten; c) desarrollar y promover alternativas para socializar o distribuir los costos de las medidas de conciliación trabajo-familia, tales como la extensión

de los permisos de cuidado infantil, las licencias de paternidad y otros similares; d) desarrollar estrategias de defensa y protección de la democracia de consumo en el sector servicios con perspectiva de equidad de género particularmente en la conciliación trabajo-familia, y promover una cultura de consumo sustentable ampliando el entorno de información a las mujeres para fortalecer sus derechos como consumidoras (*Ibid.*).

Contratación colectiva

La contratación colectiva es una herramienta que podría subsanar las deficiencias en la materia y abrir un camino hacia una mayor equidad en las responsabilidades familiares de las y los trabajadores, sin embargo, no ha sido así. Un análisis de 94 contratos colectivos realizado por Beatriz E. Valles, muestra que la gran mayoría de ellos sólo transcriben –o en su caso amplían– las especificaciones de

la ley en materia de requisitos de ingresos (no examen de ingravidez), pago de prestaciones económicas por parto, licencias por maternidad, condiciones de lactancia, etc. Sólo siete contratos consideran el cambio de adscripción por razones de salud del trabajador o sus familiares, o para la solución de problemas educativos de los hijos, siempre que no se afecten derechos de terceros. Sólo uno de los contratos establece una acción positiva en favor de las trabajadoras al darles preferencia en el cambio de adscripción por razones domiciliarias (Valles 2011)

La revisión de los contratos colectivos de trabajo realizada por mujeres de diversas organizaciones sindicales,³ muestra que el tema de la conciliación trabajo y responsabilidades familiares se toca de manera muy sucinta, las medidas se centran principalmente en las prestaciones tradicionales para mujeres referidas a la maternidad y lactancia. Son marginales las medidas orientadas a los hombres. De acuerdo a la información proporcionada por integrantes del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), el contrato colectivo incluye permisos con sueldo para atender asuntos familiares a las mujeres y a los hombres solamente si son viudos y/o solteros. Los permisos para hombres y mujeres se conceden en el caso de enfermedad de hijas e hijos y se incluye el servicio de guarderías para madres y padres divorciados.

El contrato colectivo del Sindicato de trabajadores de la Universidad Autónoma

de Chapingo (STUACH) no va mucho más allá de las prestaciones de ley por maternidad para las mujeres; el servicio de guarderías para los padres se otorga sólo en el caso de los viudos. El Sindicato Telefonistas de la República Mexicana (STRM) incluye permisos de tres días con sueldo por alumbramiento a los padres; permisos para mujeres y hombres para acudir a las guarderías y algunos beneficios para mujeres y hombres con patria potestad. Otros sindicatos como la Alianza de Tranviarios de México (ATM), estipulan 5 días hábiles de permiso por alumbramiento de la esposa, con goce de salario, y la cantidad equivalente a ocho días de cuota diaria tabulada (Cláusula 78 inciso d del CCT).

La conciliación trabajo-familia en las reformas a la legislación laboral

En la actualidad se discute la posibilidad de una reforma a la Ley Federal del Trabajo con intensos debates en torno a su contenido y orientación. Hay tres propuestas de reforma, en dos de ellas (la del Partido Acción Nacional y la del Partido de la Revolución Democrática) se consideran lineamientos para promover la equidad de género en el articulado de la Ley, lo que sin duda es un logro de las sindicalistas y diputadas que han propuesto que la perspectiva de género sea transversal en la nueva legislación (Ortiz, 2007). Algunas de ellas se refieren a los temas ligados a la maternidad, la no discriminación y el hostigamiento sexual, ya sea para legislar sobre prácticas en curso o para alinear la legislación laboral a lo establecido en otras leyes. En la iniciativa

del PRD hay propuestas innovadoras que se refieren no sólo a los empleadores sino también a los sindicatos y las instancias de impartición de justicia laboral.

Sobre el tema específico de conciliación trabajo y familia, el PAN introduce una propuesta consistente en la posibilidad de que las mujeres madres de familia realicen trabajo a distancia mediante el uso de la tecnología (tele-trabajo), que puede ser interesante para un grupo de madres trabajadoras, tendríamos que preguntarnos si este tipo de trabajo permite la acumulación de derechos, reconoce las enfermedades profesionales y riesgos de trabajo y de que impide el desarrollo profesional de las mujeres, al perder contacto con el mundo exterior y la promoción en el marco de una estructura organizativa de la empresa o institución para la cual se trabaja. Por su parte, el PRD incluye un título completo que denomina “Sobre los derechos reproductivos y la protección de la maternidad; las licencias de paternidad y de responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores”. Se adopta el concepto de igualdad sustantiva de mujeres y hombres, define quiénes son las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, propone el ejercicio pleno de los derechos reproductivos de las trabajadoras e introduce las licencias de paternidad con lo que rompe con la visión de que el cuidado de los hijos e hijas es exclusivo de las mujeres. La propuesta perredista incluye acciones afirmativas (de patronos y sindicatos) para establecer condiciones laborales (horarios, turnos, jornadas) que propicien el cumplimiento

tanto de las responsabilidades laborales como las familiares. Otra propuesta de avanzada consiste en el “fuero por embarazo” que previene los despidos simulados y traslada al patrón la carga de la prueba. (Hernández, 2011).

6. Los retos de las mujeres sindicalistas: de lo personal a lo político.

Las mujeres sindicalistas son, generalmente, trabajadoras con responsabilidades familiares, quienes añaden a sus jornadas, dedicación y tiempo para incidir en la vida sindical. A la lucha por la democracia sindical, han tenido que sumar la democracia de género para lograr la representación femenina en los órganos de decisión de los sindicatos.

Las sindicalistas juegan un papel fundamental en el tema de conciliación de la vida laboral y familiar, pues a pesar de que mujeres sindicalizadas no constituyen la mayoría de las trabajadoras del país (la tasa de sindicalización alcanza apenas al 10% de la PEA ocupada),⁴ sí son la punta de lanza para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres. Las sindicalistas son el núcleo organizado de las mujeres trabajadoras en el sector formal del trabajo y son la expectativa para reivindicar las demandas de género en el

3. Taller “Conciliación trabajo y familia. Políticas sindicales”, Fundación Ebert, Jueves 8 al sábado 10 de septiembre de 2011, Zumpango, Estado de México.

4. Ver Aguilar García Javier, *Tasa de sindicalización en México 2005-2008*, Friedrich Ebert Stiftung, diciembre 2010.

sector informal o de las que se ocupan por cuenta propia.

Es posible que el primer reto de las sindicalistas sea ampliar la reflexión con las propias trabajadoras sindicalizadas y no organizadas en sindicatos, acerca de los roles de género, que están contruidos sobre la base de una imagen muy arraigada de las mujeres como cuidadoras y madres, por lo que es imperioso romper con la percepción de que el trabajo del cuidado es una responsabilidad de las mujeres y un asunto privado o familiar. Hay que subrayar la responsabilidad del Estado en el bienestar público, incluyendo las prestaciones sociales que paulatinamente se han transferido a las familias y dentro de ellas a las mujeres: salud, educación, cuidado de personas mayores, etc. También es preciso señalar la obligación del empresariado, y los empleadores en las tareas del cuidado, como asunto de todos.

Involucrar a los hombres sindicalistas en el diseño de la agenda de género y, en particular en el tema de conciliación de la vida laboral y familiar, dará más fuerza a este tópico y contribuirá a que los sindicatos revisen sus prácticas personales y gremiales. Es interesante observar que los dirigentes de la Unión Nacional de Trabajadores han asumido las propuestas de género de las mujeres sindicalistas, pero sin duda hay aún mucho camino que recorrer para que se trascienda de un discurso políticamente correcto a una práctica consecuente. La conciliación vida sindical y responsabilidades familiares, es también parte de la agenda y es urgente

que en los sindicatos se alivie la tensión de las propias mujeres sindicalistas.

El debate sobre la reforma laboral involucra asuntos clave como la libertad sindical, la subcontratación, la estabilidad en el empleo, la democracia, etc. El reto de las mujeres sindicalistas es hacer visible la conexión entre estos temas con las formas asimétricas de la incorporación femenina al mercado laboral. Las obligaciones familiares juegan en detrimento de las condiciones de trabajo no sólo de las mujeres sino de todos los trabajadores, en un mercado laboral que busca ajustar a la “a la baja” la legislación.

La revisión desde un enfoque de género de las actuales prácticas de flexibilidad laboral, trabajo precario, trayectorias cortas y sin prestaciones hará visible cómo la enorme carga de trabajo no remunerado de las mujeres en el ámbito doméstico, les impide una inserción justa al mercado laboral que tiende a extenderse al conjunto de las y los trabajadores.

La estrategia de las mujeres sindicalistas junto con sus aliados consiste en promover la discusión y las propuestas sobre el tema de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares en tres planos de manera simultánea: entre las propias mujeres trabajadoras (sindicalizadas o no), con los hombres sindicalistas que impulsan una reforma laboral que pone en el centro los derechos de las y los trabajadores y en los espacios públicos que permita confrontar aquellas propuestas que desdeñan la noción del trabajo decente.

Conclusiones y propuestas

Las políticas de conciliación con corresponsabilidad son prácticamente inexistentes en México, de ahí la necesidad de iniciar un proceso de debate público sobre el tema de las desigualdades de género en el ámbito laboral y su relación con el hogar y sus integrantes. Este debate es indispensable para posicionar en la agenda gubernamental el tema de las tensiones y dilemas que enfrentan las mujeres, con el objetivo de transformar la concepción, fundamentación y diseño de las políticas públicas que tienen impacto en la vida laboral y personal de las mujeres y sus oportunidades de desarrollo. Se trata de plantear como prioridad la intervención gubernamental con la finalidad de convertir la conciliación con corresponsabilidad social en objeto de la política pública. De igual manera es importante incluir en el debate la idea, promovida por la OIT, en torno a la doble capacidad de la conciliación y de los cuidados, como generadores de empleo y como proveedores de protección social. (Martínez, Juliana 2010)

Si bien son incipientes las medidas de conciliación, se recomienda hacer un recuento de los avances y las herramientas con las que se cuenta e identificar qué se necesita para avanzar hacia la construcción de una ruta crítica de las mujeres trabajadoras, en particular las sindicalistas, hacia la igualdad de género en el ámbito laboral y en el hogar.

Es importante identificar las oportunidades para la incidencia y las alianzas comenzando con las personas, instituciones, organizaciones sociales y organismos de gobierno que trabajan para la igualdad de género y que pueden contribuir al debate y a la construcción de la agenda mediante estudios e investigaciones y la difusión de datos e información; la fundamentación y formulación de iniciativas y propuestas para la conciliación con responsabilidad social, la organización de foros, seminarios y reuniones de trabajo, el cabildeo en el Congreso de los Diputados, por ejemplo.

Asimismo es imprescindible buscar los mecanismos para sensibilizar a aquellos actores que tienen poder de decisión y con los que será necesario llevar a cabo un trabajo de convencimiento sobre la importancia del tema y de la urgencia de integrar la conciliación con responsabilidad social en las agendas sectoriales, por ejemplo en la Secretaría de Trabajo, de Desarrollo social, la Secretaría de Economía, de Hacienda.

Iniciar un trabajo de puesta en común de los conceptos, términos y lenguaje referidos a la conciliación con responsabilidad social, con el fin de superar término conciliación y las políticas de conciliación como una responsabilidad exclusiva de las mujeres. Es fundamental poner énfasis en el trabajo reproductivo no remunerado y su contribución a la economía del país y al bienestar y, como tal incluye a las familias, los organismos estatales, las empresas, los mercados y las comunidades (Benería, 2007).

Para terminar, se sugiere retomar los siguientes tipos de medias conciliatorias para la formulación de la agenda, y conocer y difundir las acciones que se están llevando a cabo en otros países:

Medidas conciliatorias:

Medidas conciliatorias de secuencia o alternancia entre los tiempos destinados a la vida familiar y laboral: están destinadas a reducir las tensiones y choques entre ambos tipos de actividades. Incluye las licencias laborales de distintos tipos, la promoción de la jornada parcial, y la flexibilización temporal y espacial del trabajo.

Medidas conciliatorias de tipo derivativo: se orientan a trasladar tareas reproductivas que originalmente se realizaban en el ámbito familiar, tanto hacia el mercado como hacia los servicios públicos. Incluye los subsidios para compra de servicios privados de cuidado, la prestación subsidiada de servicios estatales de cuidado, la prolongación del horario escolar, y los servicios subsidiados de transporte escolar, entre otras medidas.

El tercer tipo de conciliación es mediante la reorganización de roles productivos y reproductivos entre mujeres y hombres, e implica promover cambios culturales durante la educación básica o en el ámbito familiar, así como transformaciones del mercado laboral para que admita alternativas al modelo de “proveedor masculino” tales como las certificaciones de equidad de género en las empresas, las licencias de paternidad o las leyes de paternidad responsable que

otorgan el poder a los jueces para ordenar pruebas de ADN a hombres envueltos en disputas de paternidad.⁵

Acciones y medidas que se llevan a cabo en otros países:⁶

Ampliación de la red pública de escuelas infantiles y guarderías laborales en las empresas, o prestaciones económicas equivalentes, en los períodos extraescolares, con el fin de hacer compatible el trabajo con la maternidad y la paternidad a aquellas trabajadoras y trabajadores con descendencia de menos de tres años y en período de vacaciones a los mayores de tres años.

Flexibilidad de los horarios. Incentivar a las empresas que faciliten la inclusión, en los convenios colectivos de empresa y de ámbito superior, de acuerdos sobre la flexibilidad de horarios en función de las necesidades familiares del personal a su servicio.

Permisos parentales. Con el fin de fomentar el permiso parental compartido, el gobierno pondrá en marcha campañas de sensibilización y tomará medidas que incentiven a las empresas y al personal a su servicio.

Provisión de servicios de cuidado a las personas:

Planes de Igualdad en las empresas. La administración pública incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen

medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio.

Acciones para promover en México:

La ratificación de los Convenios 156 y su recomendación 165 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, el C 183 sobre protección a la maternidad y el recientemente aprobado en la 100ª Conferencia de la OIT sobre normas laborales para proteger a las y los trabajadores domésticos y la difusión de su contenido.

Divulgación de las recomendaciones del Consenso de Quito (2007) y del Consenso de Brasil (2010) en la materia.

Difusión y seguimiento a los lineamientos contenidos en el Proequidad por parte del Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría del Trabajo.

Difusión y debate público de las propuestas para avanzar hacia la equidad de género y, en particular en lo referido a la conciliación con corresponsabilidad de las responsabilidades familiares y laborales en el marco de la reforma laboral.

Promoción de la formación de alianzas sindicales con representantes de los partidos políticos, la Comisión de Igualdad de Género de la Cámara de Diputados, el INMUJERES e INMUJERES-DF, organizaciones de la sociedad civil, para el

desarrollo de una estrategia de ratificación de los convenios mencionados y de seguimiento del proceso.

Formación de comisiones en los sindicatos con trabajadoras y trabajadoras interesadas en el tema de la conciliación, para realizar actividades de difusión y capacitación entre las organizaciones sindicales relativas a los convenios internacionales, su ratificación y cumplimiento.

Realización de mítines y conferencias de prensa para difundir a un público amplio el tema de las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores.

Realización de talleres con mujeres y hombres sindicalistas para dar a conocer y difundir los contenidos del Convenio 156 y la recomendación 165.

5. Tomado de Camacho, Lidia (2010), *Trabajo y economía*, América Latina Genera, Centro Regional de América Latina y el Caribe, PNUD en: www.americalatinagenera.org

6. Tomado de De Vicente 2010, sobre políticas en España.

Bibliografía

Aguilar García, Javier. 2010. *Tasa de sindicalización en México 2005-2008*. México: Friedrich Ebert Stiftung.

Astelarra, Judith. 2005. "Políticas conciliatorias: conceptualización y tendencias", en *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género*. México: UNFPA-GTZ.

Benería, Lourdes. 2005. "Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y políticas de conciliación en América Latina: Consideraciones teóricas y prácticas", en *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público*. México: UNFPA-GTZ.

Camacho, Lidia. 2011. *Trabajo y economía*. s/lugar: América Latina Genera, Centro Regional de América Latina y el Caribe, PNUD.
www.americalatinagenera.org/es
(último acceso: agosto 4, 2011).

De Vicente Pachés, Fernando. 2010. "Igualdad y políticas de conciliación de la vida familiar y laboral: un análisis en la Comunidad Autónoma Valenciana", Ponencia presentada en el *XXI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Barcelona: Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 20 y 21 de mayo.

Espino, Alma. 2011. "Economía feminista: enfoques y propuestas", en *Aportes al debate del desarrollo en América Latina. Una perspectiva feminista*. Buenos Aires: Red de Género y Comercio.

Hernández Juárez, Francisco. 2011. *Comparativo de temas de las iniciativas de reforma laboral*.
www.reformalaboral.info/documentos/2011/COMPARATIVO_TEMAS_ARTICULOS_CON_LFT.pdf
(último acceso: agosto 4, 2011).

IMSS. 2011. "Número de guarderías en la República Mexicana".
www.imss.gob.mx/guarderias/n%C3%BAmeroguarderiasm.htm
(última consulta: agosto 3, 2011).

INEGI - INMUJERES. 1996. *Mujeres y Hombres en México 1996*. México: Instituto Nacional de Geografía, Estadística e Informática.

_____. 2006. *Mujeres y hombres en México 2006*, México: Instituto Nacional de Geografía, Estadística e Informática

INEGI- IMSS. 2010. *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2009*. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática e Instituto Mexicano del Seguro Social: México.

INEGI. 2005. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005*, Trimestre I.
www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/Default.aspx
(última consulta: agosto 3, 2011).

_____. 2010a. *Censo de Población y Vivienda 2010*, "tabulados básicos".
www3.inegi.org.mx/sistemas/TabuladosBasicos/Default.aspx?c=27302&s=est
(última consulta: agosto 3, 2011).

_____. 2010b. *Mujeres y Hombres 2010*. México: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

_____. 2010c. *Anuario estadístico de los Estados Unidos Mexicanos 2010*. México: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

_____. 2011. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2011*, Trimestre I.
<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/Default.aspx>
(última consulta: agosto 3, 2011).

Instituto Nacional de las Mujeres. 2008. *El PROIGUALDAD fue formulado para dar cumplimiento a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Instituto Nacional de las Mujeres: México.

ISSSTE. 2011. "Estancias infantiles"
<http://www.issste.gob.mx/derechohabientes/ebdis/index.html>
(última consulta: agosto 11, 2011).

Lupica, Carina. 2010. *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, OIT.

Martínez Franzoni, Juliana. 2010. *Conciliación con corresponsabilidad social en América Latina: ¿Cómo avanzar?*. Serie Atando Cabos, Deshaciendo Nudos del Área de Práctica de Género del Centro Regional de América Latina y el Caribe del PNUD. El Salvador: Centro Regional de América Latina y el Caribe del PNUD.

OIT. 1981. *C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*.
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C156 (última consulta: agosto 5, 2011).

_____. 2000. *C183 Convenio sobre la protección de la maternidad*.
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C183 (última consulta: agosto 5, 2011).

_____. 2011. *Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos*.
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_157833.pdf
(última consulta: agosto 5, 2011).

OIT-PNUD. 2009. *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Organización Internacional del Trabajo, Instituto Nacional de las Mujeres: México.

Ortiz Magallón, Rosario. 2007. “La equidad de género en la reforma laboral”, en Alfonso Bouzas Ortiz (Coord.), *Propuestas para una reforma laboral democrática*. México: LX Legislatura de la cámara de diputados del Congreso de la Unión.
www.bibliojuridica.org/libros/6/2505/14.pdf
(última consulta: agosto 7, 2011).

PNUD- OIT. 2011. “Consultor o consultora- el cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad”.
www.gemlac.org/TORs-Consultoria-Parentalidad.pdf
(último acceso: agosto, 9, 2011).

SEDESOL. 2011. “Estancias infantiles para apoyar a madres trabajadoras”.
www.sedesol.gob.mx/es/SEDESOL/Estancias_Infantiles_para_Apoyar_a_Madres_Trabajadoras
(último acceso: agosto 11, 2011).

Valles Salas, Beatriz E. 2010. “Género y Reforma Laboral” en *Alegatos*. Núm. 76. Septiembre- Diciembre 2010. México. Pp.877-898.
reforma-laboral-2011.blogspot.com/2011/04/fat-sobre-la-iniciativa-de-reforma.html
(último acceso: agosto 7, 2011).

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Yautepec no. 55, col. Condesa, 06140 México, D.F.
Tel +52 (55) 5553 5302, Fax +52 (55) 5254 1554
www.fesmex.org

ANÁLISIS POLÍTICO. Noviembre 2011.

Conciliación trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público

Rebeca Salazar, Hilda Salazar, Maritza Rodríguez ISBN: 978-607-7833-28-4

ISBN: 978-607-7833-28-4



9 786077 833284