
**Armonización entre los ámbitos laboral
y familiar en México**
Documento informativo y propositivo para la LXI Legislatura

Sandra Samaniego

Karel Ochoa



**LXI LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS**

Mesa Directiva

Presidente

Dip. Francisco Javier Ramírez Acuña

Vicepresidentes

Dip. Francisco Javier Salazar Sáenz

Dip. Felipe Solís Acero

Dip. José de Jesús Zambrano Grijalva

Secretarios

Dip. María Dolores del Río Sánchez

Dip. Belfre Vargas Cortés

Dip. José Gerardo Rodolfo Fernández Noroña

Dip. Ma. Teresa Rosaura Ochoa Mejía

Dip. Georgina Trujillo Zentella

Dip. Carlos Samuel Moreno Terán

Dip. Jaime Arturo Vázquez Aguilar

Secretaría General de la Cámara de Diputados

Dr. Guillermo Haro Bélchez

Secretario

Lic. Emilio Suárez Licona

Secretario Interino de Servicios Parlamentarios

Ing. Rafael Muñoz de Cote

Coordinador de los Centros de Estudio



**Centro de Estudios para el Adelanto
de las Mujeres y la Equidad de Género**

Mtra. María de los Ángeles Corte Ríos
Dirección General

Mtra. Nuria Gabriela Hernández Abarca
Encargada de despacho de la Dirección de estudios para la
armonización legislativa en los derechos humanos de las mujeres
y la equidad de género

Mtra. Ma. de Lourdes García Acevedo
Dirección de estudios de políticas públicas
y de la condición económica, política y
social de las mujeres

Lic. Ricardo Soto Ramírez
Dirección Interina de estudios sociodemográficos
información y estadísticas de género

Marisa Fernández Fernández
Corrección de estilo

Julio Ivan Montaña Melgarejo
Interiores y formación

**Armonización entre los ámbitos laboral y familiar en México.
Documento informativo y propositivo para la LXI Legislatura
Noviembre 2009**

D.R. © Centro de Estudios para el Adelanto de
las Mujeres y la Equidad de Género
H. Congreso de la Unión
Cámara de Diputados. LXI Legislatura
ISBN: 978-607-95100-9-1
Av. Congreso de la Unión No.66
Col. El Parque. Delegación Venustiano Carranza
C. P.15969, México, D. F.
Tel: (55) 5036 0000 ext. 59200
www3.diputados.gob.mx/cámara/CEAMEG



Contenido

Prólogo	7
Presentación	9
Capítulo I. Armonización entre los ámbitos laboral y familiar en México	
1.1 Las grandes transformaciones y desafíos	11
1.2 La necesidad de armonizar la vida familiar y la laboral	14
1.3 Las políticas conciliatorias	16
1.4 Y los hombres, ¿dónde están?	18
1.5 La comunidad internacional vuelve la mirada hacia los hombres	19
1.6 El Convenio 156, un instrumento para avanzar	20
1.7 La voluntad política del Ejecutivo federal	23
1.8 ¿Cómo puede afectar la crisis económica en los avances?	25
1.9 Una oportunidad histórica para la LXI Legislatura	27
1.10 Comentarios finales	29
1.11 Conclusiones	30
Capítulo II. Las grandes transformaciones sociales y su impacto en el mercado laboral y en las estructuras familiares: análisis de la situación de las mujeres y los hombres en México ante la ruptura de paradigmas	33
2.1 Situación demográfica en México	34
2.2 Transformaciones en la estructura y la dinámica de los hogares	35
2.3 Escenario laboral ante la crisis económica mundial	44
2.4 Conclusiones	47
Capítulo III. La política para la igualdad de género en México y programas sociales que presentan medidas para armonizar el ámbito laboral con el familiar	
3.1 Programas para la igualdad de género en México	49
3.2 Programas sociales	52
Capítulo IV. Hacia la definición de políticas de corresponsabilidad social y de género para la armonización laboral/familiar	59
4.1 A modo de conclusión	62
Bibliografía	65

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género

Prólogo

El Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género tiene como objetivo apoyar el trabajo legislativo mediante asesorías, proyecciones, estudios e investigaciones que contribuyan a promover el adelanto de las mujeres y la equidad de género. Con el propósito de cumplir con este objetivo es que la armonización entre la vida laboral y familiar es una realidad social cuyo estudio ha estado presente desde el año 2007 en los trabajos del Centro.

La presente investigación, *ARMONIZACIÓN ENTRE LOS ÁMBITOS LABORAL Y FAMILIAR EN MÉXICO Documento informativo y propositivo para la LXI Legislatura*, busca no solamente aportar una reflexión teórica sino también razones para legislar en favor de la armonización de la vida laboral y familiar. Con ello se pretende proporcionar a las y los diputados integrantes de la LXI Legislatura, principios de reflexión, criterios de juicio y líneas de acción para emprender una reforma integral que permita avanzar en el tema en cuestión de manera integral, sistémica y desde una indispensable visión de los derechos humanos y la igualdad de género.

La realidad que subyace a la no existencia de una armonización entre la vida laboral y familiar no hace referencia solamente a una problemática vivida por las mujeres, o a una realidad en el mundo privado, tampoco es una cuestión que dependa exclusivamente del mercado o de las políticas gubernamentales. Se trata de una realidad radical, vital, que se imbrica en la más fundamental exigencia de justicia social. María Jesús Izquierdo señala que el tema de la conciliación entre el trabajo y la familia es la conciliación de las mujeres y los hombres, y si no logramos conciliar vida familiar con vida laboral pública, tampoco se van a conciliar los hombres con las mujeres. Tal vez pueda decirse con otras palabras, este tema no es únicamente uno de naturaleza laboral sino que tiene que ver con prácticamente todos los ámbitos de la vida humana y, fundamentalmente, de todos los derechos humanos de hombres y mujeres que, en su vida cotidiana, tienen como eje la realidad del trabajo humano. Implica un determinado paradigma de justicia, una decisión de Estado a favor de la igualdad y el acceso a una vida libre de violencia, implica en su entraña el respeto, reconocimiento, exigibilidad y justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales.

Las especialistas Sandra Samaniego y Karel Ochoa han trabajado en la presente investigación aportando una visión completa y ágil del estado de la cuestión. El Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género les agradece su colaboración y claridad con la certeza de que su esfuerzo tendrá no solamente un valor teórico sino fundamentalmente un significativo valor en términos del trabajo legislativo de la LXI Legislatura.

Mtra. Ma. de los Ángeles Corte Ríos
Directora General del CEAMEG

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género

Presentación

Este documento tiene como propósito exponer en forma sucinta las razones para legislar en favor de la armonización de la vida laboral y familiar. Con ello se pretende proporcionar a la LXI Legislatura, elementos para emprender una reforma integral que permita asegurar la corresponsabilidad social y de género en esa materia, como estrategia para avanzar en el cumplimiento de los derechos humanos y la igualdad entre mujeres y hombres en México.

De esta manera, se presenta un documento breve, sustentado por una serie de anexos en los que se vierte información más amplia sobre cada uno de los temas tratados.

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género

Capítulo I. Armonización entre los ámbitos laboral y familiar en México

Armonizar la vida laboral y familiar es un importante reto que se presenta, particularmente en la sociedad de hoy, a mujeres y hombres. Es también un asunto de justicia social con serias implicaciones económicas que requiere urgentemente de la atención pública y, por ende, de la formulación de políticas específicas y de la conformación de un marco legal para el efecto.

En México, habría que contextualizar la legislación correspondiente en una amplia reforma del Estado, que no se limite a la agenda particular de las mujeres, sino que también incorpore explícitamente las necesidades y aspiraciones de los hombres; es decir, que se construya desde una verdadera perspectiva de género. Es menester, asimismo, tomar en cuenta las transformaciones demográficas, sociales, económicas y culturales prevaletentes en la vida nacional, así como el impacto de éstas en la división sexual del trabajo y en las modificaciones de los roles tradicionales de género.

Para lograr esta armonización, en un marco de derechos, no basta con buscar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la familia y en el trabajo. Es necesario, además, que el Estado asuma su responsabilidad en las tareas de reproducción social y de cuidado de las personas. Asimismo, se requiere de nuevos consensos que articulen propuestas de cambio en todos los órdenes, así como de la construcción de alianzas estratégicas entre diversos actores.

En esta refundación social, las y los legisladores tendrían que jugar un papel preponderante.

1.1 Las grandes transformaciones y los desafíos

En el último medio siglo, México ha experimentado enormes transformaciones políticas, económicas, sociales, culturales y demográficas. Las mismas han sido producto de procesos sinérgicos irreversibles presentes en todo el mundo y de situaciones específicas que atañen a la realidad nacional.

En este panorama sobresale una gran revolución: la incorporación masiva de las mujeres al mundo del trabajo extradoméstico. La misma ha implicado importantes modificaciones en las formas tradicionales de vida familiar y laboral. No obstante, ni las mentalidades de las personas ni el funcionamiento de las instituciones han evolucionado al mismo ritmo, ni se han asumido por completo los nuevos paradigmas. Tampoco ha habido un involucramiento de los hombres al ámbito privado equiparable a la incursión de las mujeres en la esfera pública, con todo y las grandes disparidades que ésta presenta. Por ello el gran tema pendiente hoy es la consecuente transformación cultural que permita eliminar los estereotipos de género que siguen obstaculizando el camino hacia la igualdad real entre mujeres y hombres.

México es ya un país eminentemente urbano, en una etapa avanzada de la transición demográfica. Los cambios en la estructura por edades plantean grandes desafíos a los sistemas de educación, empleo, salud y protección social. Por un lado, es necesario aprovechar la ventana de oportunidad que representa el llamado “bono demográfico”, por la reducción de las tasas de dependencia. El aprovechamiento efectivo de éste dependerá del fortalecimiento de las capacidades productivas de las y los jóvenes y de la generación de empleos de calidad y en igualdad de condiciones para mujeres y hombres, al ritmo que requiere el país. Por otro lado, el rápido proceso del cambio en la estructura por edades, coloca a las instituciones y las políticas públicas frente al reto de adaptarse a los cambios económicos, sociales y culturales que se derivan, particularmente de que la población adulta mayor multiplicará en cinco veces su volumen durante la primera mitad del siglo XXI.

El avance de la transición demográfica, así como los cambios en las pautas de formación y disolución familiar y en los arreglos residenciales, están dando lugar, por su parte, a la creciente disminución de la proporción de hogares integrados por el padre, la madre y los hijos, así como al aumento de los hogares monoparentales, habitualmente compuestos por la madre y su descendencia. También se han incrementado los hogares unipersonales, mayoritariamente conformados por personas en edades avanzadas. La imagen tradicional de la familia, con el padre como único proveedor económico y la máxima autoridad familiar, y la madre dedicada exclusivamente a las tareas de crianza y cuidado de todos los miembros de la familia responde sólo a uno de tantos arreglos familiares. La gran mayoría de los hogares no puede prescindir ya de la aportación económica de las mujeres, y casi uno de cada cuatro es de hecho encabezado por una mujer.

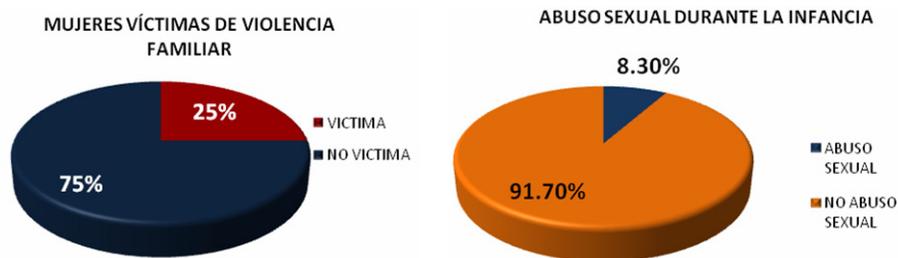
México se ha adherido a los principales instrumentos internacionales que protegen los derechos de las mujeres, mismos que han dado la pauta para las políticas nacionales de igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, el movimiento amplio de mujeres y el llamado de la comunidad internacional han contribuido a la institucionalización de tales políticas. Fue precisamente tras la celebración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), cuando surgieron el primer programa de carácter nacional y un mecanismo formal para buscar el adelanto de las mujeres. En la actualidad ya se cuenta con un organismo público de carácter autónomo, con amplias facultades para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres: el Instituto Nacional de las Mujeres. Asimismo, existen instancias semejantes en cada una de las entidades federativas.

Estas políticas han logrado una mayor conciencia, sobre todo en las mujeres, de la necesidad de avanzar hacia una sociedad más igualitaria. Se han sacado a la luz pública problemas que hasta hace poco era impensable que traspasaran el muro de silencio que los mantenía escondidos en los hogares. La violencia contra las mujeres ya se ha reconocido como una grave violación a los derechos humanos y un serio problema social que es objeto de primordial atención por parte de las políticas públicas y la legislación. Se cuenta ya con una Ley General de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y una

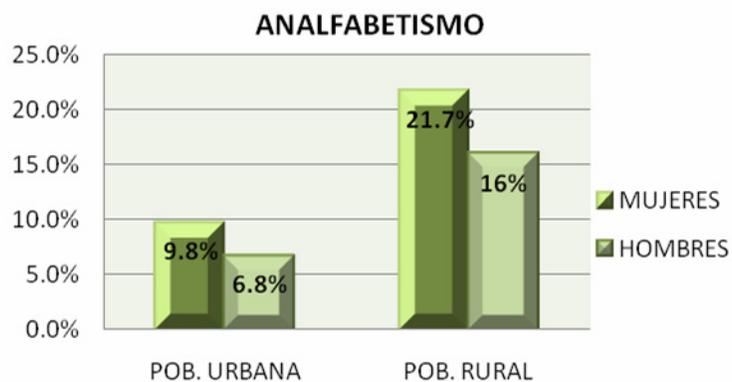
Ley General para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, con sus correspondientes sistemas nacionales que concitan el compromiso de los tres niveles de gobierno y de la sociedad civil.

No obstante los evidentes avances en cuanto a la condición social de las mujeres y la institucionalización de políticas de igualdad de género, persisten enormes desigualdades entre hombres y mujeres, así como diversas formas de discriminación. Por ejemplo:

- Una de cada cuatro mujeres ha sido víctima de violencia familiar y 8.3% ha sido abusada durante la infancia.



- En el ámbito nacional, la tasa de analfabetismo es de 9.8% para las mujeres mientras que para los hombres es de 6.8%. En la población rural, los rezagos son aun mayores. Casi se triplica la tasa de analfabetismo entre de las mujeres (21.7%) y se duplica la de los varones (16%).



- La participación política de las mujeres continúa siendo reducida; por ejemplo, las mujeres sólo constituyen 22.1% en el Congreso de la Unión.

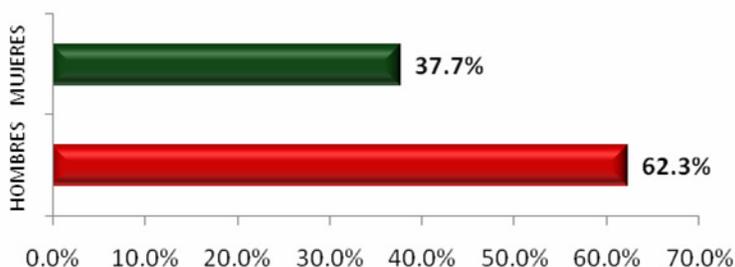
PARTICIPACIÓN EN EL CONGRESO DE LA UNIÓN



1.2 La necesidad de armonizar la vida familiar y la laboral

Actualmente, la población económicamente activa está compuesta por 45.5 millones de personas, de las cuales 62.3% son hombres y 37.7% son mujeres.

POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA



No obstante, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se caracteriza por una importante discriminación salarial y una marcada segregación ocupacional. Además, 97% de las mujeres insertas en el trabajo extradoméstico tienen sobre ellas la carga completa de las responsabilidades domésticas y del cuidado de los hijos. Se estima que mientras las mujeres dedican cerca de 60 horas promedio a la semana al trabajo doméstico, los hombres sólo invierten 10 horas al mismo.



Es decir, los hombres no han asumido de manera equivalente la corresponsabilidad de las tareas domésticas, cuyo valor en términos de aportación al PIB y según datos de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2009, se estima en 21.6%.

Así, el funcionamiento de la sociedad mexicana todavía se sustenta en gran parte en el trabajo no remunerado de las mujeres y en la idea de que ellas están íntegramente dedicadas al cuidado familiar; no se ha acabado de asumir el cambio de roles que supone el trabajo extradoméstico que realizan. Los horarios escolares y de servicios públicos son incompatibles con los de un empleo formal y no es suficiente la provisión de servicios de apoyo para el cuidado de niños, niñas y otras personas dependientes.

Hasta ahora tanto las personas como las instituciones involucradas han supuesto que las tensiones que se producen entre los ámbitos familiar y laboral son un problema de las mujeres y que son ellas quienes tienen que resolverlo. Así, las mujeres se han visto obligadas a buscar estrategias para poder “salir a trabajar”, porque las labores que realizan en el hogar han sido invisibles y el tiempo invertido en las mismas también ha permanecido oculto.

Asimismo, a los hombres no se les reconoce su calidad de padres e hijos y se da por sentado que están exentos de responsabilidades familiares, por lo que las instituciones laborales no proveen las facilidades para que cumplan con tales responsabilidades ni promueven su involucramiento en la educación de las hijas e hijos ni su inserción en el ámbito privado.

Las y los trabajadores no son los engranes de una gran maquinaria productiva; son seres humanos, mujeres y hombres, con derecho a gozar con plenitud de su vida en familia y con responsabilidades que asumir en ese contexto. Esta visión no sólo resulta favorable a las y los trabajadores, sino que redundará también en beneficio de las empresas y, más ampliamente, de la sociedad entera.

1.3 Las políticas conciliatorias

Los problemas mencionados no son exclusivos de nuestro país. Es así que la necesidad de armonizar la vida familiar y laboral ya se apuntó como preocupación de los gobiernos desde la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (México, 1975). Asimismo, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) señala en su artículo 11 que “los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos”.

No obstante estos antecedentes, el desarrollo de políticas conciliatorias, como se les ha denominado, es muy reciente. Su inicio puede trazarse en los países de la Unión Europea, como resultado del Consejo Europeo Extraordinario sobre el empleo, celebrado en Luxemburgo, en 1997.

Las evaluaciones que se han efectuado sobre las políticas de conciliación en los países europeos indican que las mismas se fincaron en el supuesto de que el cuidado de las personas es responsabilidad femenina, por lo que sólo han servido para que las mujeres concilien. Son ellas quienes las han utilizado para facilitar la realización de la doble jornada, por lo que estas medidas han reforzado los roles tradicionales de género y han aumentado la precariedad laboral de las mujeres. Además, al no haber considerado las necesidades de los hombres, estas políticas han carecido de una perspectiva de género y, por tanto, tampoco han promovido su involucramiento en las tareas y responsabilidades familiares.

Por ello, ahora el tema de la armonización del trabajo y la vida familiar está dando un viraje hacia la necesidad de dar una respuesta adecuada a las exigencias biológicas derivadas de la maternidad, pero también a las necesidades relacionadas con la reproducción social que pueden y deben ser compartidas entre mujeres y hombres, con la corresponsabilidad del propio Estado. Es así que están surgiendo lo que puede considerarse políticas para la armonización trabajo-familia de segunda generación.

En los países de América Latina estas medidas empezaron a bosquejarse después de la conferencia de Beijing y han ido colocándose en el debate público a partir de la X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe (Quito, 2007).

En los países de la región las medidas y políticas para armonizar las esferas laboral y familiar son relativamente recientes. Sin embargo, hay que reconocer que existen algunas políticas vinculadas con la seguridad social y otras que se relacionan directamente con la pobreza que han tenido efectos conciliatorios y que pueden constituir un punto de partida para promover políticas de armonización con enfoque de género. Algunos estudios han identificado fortalezas y debilidades de estas iniciativas, mismas que se resumen en el siguiente cuadro:

MEDIDAS Y POLÍTICAS CONCILIATORIAS IMPLEMENTADAS EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Fortalezas

- Las políticas públicas orientadas a la conciliación con corresponsabilidad social contribuyen a generar trabajo decente, reducir la desigualdad socioeconómica; promover la equidad de género y mejorar la capacidad productiva.
- Los programas de ampliación de la jornada escolar tienen importantes resultados conciliatorios, sobre todo en los grupos que no pueden acudir a servicios de cuidado, habitan en zonas rurales, de bajos ingresos e indígenas.
- La institucionalización de centros comunitarios de cuidado infantil financiados por el Estado, como está ocurriendo en Perú, Colombia y México, entre otros, constituye un valioso apoyo para las mujeres trabajadoras y el desarrollo de los infantes, además de ser una fuente de empleo para mujeres de bajos recursos.

Debilidades

- Muchas medidas de conciliación se centran en las mujeres y en demandas muy específicas, sin considerar las responsabilidades familiares que corresponden a los hombres. Además, están diseñadas para trabajadoras formales, lo que no coincide con la realidad de la mayoría de la población trabajadora.
- En algunos países los empleadores deben costear, parcial o totalmente, la prestación por maternidad y las salas cuna, aunque el criterio en estas últimas continúa siendo el número de empleadas en el centro de trabajo, lo que significa una potencial fuente de discriminación hacia las mujeres.
- Salvo excepciones, las políticas nacionales dan por sentado que los cuidados después del nacimiento son básicamente un asunto privado y familiar.

Fuente: *"Hacia una Agenda Política para la igualdad de género en América Latina y el Caribe"*. Encuentro de Mujeres Parlamentarias (Madrid, 15 y 16 de junio de 2009).

Asimismo, de los análisis realizados en el Informe "Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social" (OIT/PNUD, 2009), acerca de diferentes experiencias de medidas de conciliación y corresponsabilidad, pueden extraerse las siguientes lecciones aprendidas, que fueron reveladas en el Encuentro de Mujeres Parlamentarias, realizado en junio de 2009, en Madrid:

- Se requiere de una alta voluntad política que desafíe las condiciones y establezca nuevos patrones culturales como la corresponsabilidad.
- El Estado debe desarrollar servicios públicos de cuidado que no dependan ni del poder adquisitivo ni de la inserción laboral (formal o informal) de trabajadoras y trabajadores.

- En materia de atención temprana a la niñez, las mejores prácticas son aquellas en las que, simultáneamente, se busca atender a niños y niñas y facilitar la inserción laboral de sus madres.

Modificar la división sexual del trabajo implica efectuar cambios profundos tanto en la identidad de hombres y mujeres como en la propia organización social. Desde esta perspectiva las políticas para reestructurar esta división entre un tipo y otro de actividades, llámense conciliatorias o de armonización, son cada vez más necesarias. No obstante, si no se modifica la definición del trabajo sólo en términos de la producción en el mercado laboral (lógica productivista) y no se incorpora la necesidad de que la sociedad en su conjunto se haga cargo de los servicios que se producen en la familia, será difícil que este tipo de políticas funcione.

Si se quiere terminar con la desigualdad de género, como una forma de conseguir cohesión social, ésta debe redefinirse desde la perspectiva de las relaciones de género. La política económica debe partir de la base de que la economía no se refiere sólo al empleo remunerado, sino que, además, debe incorporarse el trabajo no pagado.

Asimismo, la política social también debe ser redefinida; hay que ampliar el bienestar concebido como el acceso, por ejemplo, a la educación y la salud, e incorporar los servicios de cuidado, asociados al bienestar cotidiano de las personas. El cuidado de las personas debe dejar de ser un “no trabajo” y reconocerlo como un derecho que todas las personas tienen y que debe ser plenamente valorado.

De esta forma, se estará transitando de la aplicación de políticas conciliatorias, a la puesta en marcha de políticas de corresponsabilidad social y de género para la armonización de la vida laboral y familiar.

1.4 Y los hombres, ¿dónde están?

En México y el mundo, los hombres estuvieron prácticamente ausentes en las políticas para el adelanto de las mujeres y en amplia medida lo han seguido estando en las políticas de igualdad de género, o si acaso se les mira sólo como un instrumento para conseguir la justicia social para las mujeres.

En relación con el trabajo y la familia, a ellos sólo se les ve como proveedores. Se les pide su colaboración, su solidaridad para con las mujeres que, en efecto, han llevado la peor parte de la desigualdad. Sin embargo, las instituciones no han considerado que también ellos tienen responsabilidades familiares y a la hora de los beneficios, no se les toma en cuenta (como el poder compartir los primeros días del nacimiento de sus hijas e hijos, ir a hablar con las maestras y maestros, participar en las festividades escolares), además, en el caso de la custodia de los hijos, se da por sentado que ellos deben tener un papel secundario.

Asimismo y como quedó dicho, las políticas conciliatorias que se han aplicado hasta ahora se han centrado principalmente en las mujeres. Desde la óptica de la división sexual

del trabajo, se les pretende “ayudar” a que concilien (“su problema”) el trabajo no remunerado que realizan en el hogar (“su deber”) con el trabajo remunerado, por medio de la provisión de servicios de estancias infantiles, de licencias de maternidad, facilidades para que asistan a juntas escolares, entre otras. Esto ha actuado en detrimento tanto de las mujeres como de los hombres. Por un lado, cuando las licencias sólo se dan a las mujeres, ellas acaban perdiendo oportunidades laborales o viéndose en la necesidad de aceptar bajos salarios a cambio de que se les consideren tiempos flexibles. Además, los empleadores perciben que contratar mujeres conlleva costos más elevados.

Por el lado de los hombres también hay altos costos. Al no considerarlos personas que también tienen responsabilidades familiares y derecho a gozar de su familia, poco se fomenta el reparto equitativo de las tareas y compromisos en el hogar; además, se les relega de la posibilidad de compartir el gozo de los momentos significativos que implica la propia crianza de sus hijas e hijos.

1.5 La comunidad internacional vuelve la mirada a los hombres

En la revisión de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, que llevó a cabo la Asamblea General de Naciones Unidas (Beijing+5) se señaló la persistencia de estereotipos de género como uno de los obstáculos que habían dado lugar a que no se alentase suficientemente a los hombres a que conciliaran sus responsabilidades profesionales y familiares, y a que éstos no compartieran suficientemente las tareas y responsabilidades de la prestación de cuidados dentro de las familias, los hogares y las comunidades.

Para contribuir a una mayor comprensión del papel de los hombres y los niños en el logro de la igualdad de género, la División para el Adelanto de la Mujer y el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales convocaron una reunión de expertos en Brasilia, del 21 al 24 de octubre de 2003, con la participación de diversos organismos de las Naciones Unidas, la OIT, entre ellos. Fruto de esas deliberaciones fue el documento “El papel de los hombres y los niños en el logro de la igualdad entre los géneros”, presentado al año siguiente por el entonces secretario general, Kofi Annan, ante la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CCJSM).

Mantener la desigualdad en el orden de género en las sociedades puede tener consecuencias negativas para la salud y calidad de vida de mujeres y hombres, como la ausencia de relaciones con las y los hijos durante la crianza, más riesgos en la salud, menos oportunidades educativas y deterioro en las relaciones interpersonales de mujeres y hombres, se señala en el documento.

La ONU considera que la elaboración de políticas integradas que centren su atención en las necesidades específicas de mujeres y hombres, y que promuevan una mayor participación de los hombres y los niños en las responsabilidades familiares, son fundamentales para avanzar en la construcción de una sociedad más igualitaria.

La misma CCISM, en su sesión de marzo de 2009, abordó el tema “El reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres, incluidos los cuidados prestados en el contexto del VIH/SIDA”. Una de las conclusiones convenidas resultantes fue que “la plena integración de la mujer en la economía oficial, en particular en el proceso de adopción de decisiones en el terreno económico, supone una modificación de la actual división del trabajo, basada en el género, hacia unas nuevas estructuras económicas en las que mujeres y hombres disfruten del mismo trato, la misma paga y la misma influencia, así como un reparto equitativo del trabajo remunerado y no remunerado”.

La Comisión consideró como cuestión prioritaria la posibilidad de ratificar y aplicar el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (Núm. 156), de la Organización Internacional del Trabajo y su correspondiente Recomendación (Núm. 165), que proporcionan un marco para la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares y recomendó a los Estados Miembros que, según proceda, revisen, modifiquen o deroguen todas las leyes, las normas, las políticas, las prácticas y los usos que discriminen a la mujer o que tengan efectos discriminatorios en su contra y se aseguren de que las disposiciones de múltiples sistemas jurídicos, cuando existan, se ajusten a las obligaciones, los compromisos y los principios internacionales de derechos humanos, en particular al principio de no discriminación. Asimismo, la Comisión expresó su honda preocupación por el efecto negativo de la crisis económica y financiera mundial, que podría dificultar los avances en el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

A escala mundial se ha hecho cada vez más evidente que sin la participación y mayor involucramiento de los hombres la igualdad de género no se va a alcanzar. De ahí la necesidad de tomar en cuenta también sus necesidades y aspiraciones, como ya se había formulado desde la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y enfatizado desde El Cairo y Beijing.

1.6 El Convenio 156, un instrumento para avanzar

La normatividad internacional sobre el trabajo está regida por la Organización Internacional del Trabajo, la OIT. Este organismo considera el tema de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde tres ópticas. En primer lugar, como una cuestión de derechos humanos y como condición esencial para lograr la democracia efectiva. En segundo lugar, como asunto de justicia social y de disminución de la pobreza. En tercer término, como una cuestión de desarrollo social y económico.

Las normas emitidas por la OIT abarcan todos los temas del ámbito laboral. En relación con el asunto que nos ocupa, destacan el Convenio 100, sobre la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres para trabajo de igual valor, el Convenio 111, que promueve la igualdad de derechos en el plano laboral, el Convenio 183, sobre la protección de la maternidad, y el Convenio 156 y la Recomendación 165, sobre Trabajadores con Respon-

sabilidades Familiares (1985), que trata de lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares.

En relación con las mujeres trabajadoras, la actividad normativa de la OIT ha ido evolucionando. En los primeros tiempos, las normas se enfocaban a dos aspectos: por un lado, a restringir el acceso de las mujeres a ciertas formas de trabajo, como las que se efectuaban en fábricas y minas y, por otro, a asegurar condiciones que les permitieran hacer frente a sus responsabilidades familiares. Esto reflejaba tanto la consideración de las mujeres como seres débiles como la idea de que las responsabilidades familiares eran de su exclusiva incumbencia.

La segunda fase se inició a partir de los años cincuenta, con el énfasis en la búsqueda de la igualdad de oportunidades y trato para las mujeres. Se trataba de eliminar las disposiciones discriminatorias existentes en las legislaciones nacionales.

La tercera fase de la actividad normativa de la OIT se inició a mediados de la década de los setenta y cobró fuerza a partir de la adopción por la Asamblea General de Naciones Unidas (1979), de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En esta etapa, la orientación ha sido hacia la promoción de la equidad de género, con base en la premisa de que la igualdad en el mundo del trabajo, así como en la sociedad en general, depende también del cambio que se produzca en la situación de los hombres, así como en las relaciones entre mujeres y hombres.

Con ese espíritu se aprobó, en primer término, el Convenio 123, que se refiere a la protección y no discriminación de las mujeres con responsabilidades familiares. Sin embargo, en 1981 este Convenio se revisó porque en la forma en que estaba formulado se fortalecía y consolidaba la idea de que las responsabilidades familiares eran función principal o exclusiva de las mujeres. En ese sentido, esa norma no respondía a cambios importantes que ocurrían en la sociedad y en el mundo del trabajo, en particular a la entrada masiva de las mujeres en la fuerza de trabajo, y tampoco correspondía a una demanda que empezaba a surgir y a crecer entre los hombres, en especial en los países desarrollados, de participar más en la crianza y en el cuidado de los hijos. En su lugar se aprobó el Convenio 156 (Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981) y la Recomendación 165, que se refieren, no sólo a las mujeres, sino a trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares. Su principio es la instauración de la igualdad efectiva de oportunidades y de trato con respecto a trabajadores de uno y otro sexo que tengan responsabilidades familiares.

En recientes foros de corte mundial o regional se ha destacado la importancia de este convenio para hacer compatibles el trabajo remunerado y las tareas y responsabilidades familiares y, con ello, lograr mejor calidad de vida de mujeres y hombres. Se ha enfatizado también que estos asuntos pasan por la realización de los derechos humanos: el derecho a la igualdad, el derecho a un trabajo decente, el derecho a una vida libre de violencia, el derecho al cuidado, entre otros.

Tal fue el caso también en la X Conferencia Regional de América Latina y el Caribe, ya citada. En esa oportunidad, se analizaron dos temas de importancia estratégica: la participación política y la paridad de género, y el reconocimiento de la contribución de las mujeres a la economía y la protección social, como mecanismos para alcanzar la igualdad de oportunidades en el ejercicio del poder. En relación con el segundo tema, se puso de relieve la necesidad de buscar la mayor participación de los hombres en el trabajo doméstico y un mayor equilibrio en las responsabilidades familiares, así como la corresponsabilidad social en el cuidado de las personas. De esta forma, la denominada “crisis de los cuidados” fue vista como un nodo fundamental a resolver en el camino de la armonización de la vida laboral con la familiar, así como un asunto de relevancia en cuanto a los derechos humanos. Las personas tenemos el derecho a ser cuidadas, en tal sentido, ese tema se convierte en público y requiere que el Estado tome la parte de responsabilidad que le corresponde. Por ello, el del cuidado y de la corresponsabilidad entre trabajo doméstico y extradoméstico se consideró indudablemente un desafío emergente para la vida de las mujeres, las familias y las políticas públicas.

A pesar de su importancia, el Convenio 156 sólo ha sido ratificado hasta ahora por 29 países, entre los cuales, 10 son latinoamericanos: Argentina, Belice, Bolivia, Chile, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela. Además, 9 países de la región ratificaron los Convenios sobre Protección de la Maternidad (103 y 183): Bahamas, Belice, Bolivia, Brasil, Chile, Cuba, Ecuador, Guatemala y Uruguay. Sin embargo, son poco frecuentes las disposiciones legales que incluyen el concepto de trabajador de ambos sexos con responsabilidades familiares. Las medidas existentes por lo general van, dirigidas únicamente a las mujeres trabajadoras. Por esto, la incorporación de las licencias de paternidad tiene gran importancia, tanto simbólica como real (OIT, 2009).

No obstante, la OIT hace notar que en algunos de los países que no han ratificado el Convenio, las legislaciones nacionales han venido aplicando una serie de medidas concretas en el espíritu del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo. Entre ellas se destacan:

- reducción progresiva de la jornada de trabajo y de las horas extraordinarias para trabajadores de ambos sexos;
- introducción de mayor flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los periodos de descanso y las vacaciones para trabajadores de ambos sexos;
- establecimiento de condiciones equivalentes de empleo a trabajadores a tiempo parcial, temporeros y a domicilio;
- creación de servicios adecuados de asistencia y cuidado infantil;

- ampliación a los padres de derechos como sala cuna y licencia para el cuidado de hijos enfermos (que contemplaban anteriormente sólo a las mujeres);
- permisos parentales de varios tipos, entre ellos los permisos posnatales compartidos para hombres y mujeres.

Asimismo, la OIT da cuenta de que la mayoría de los países América Latina ha hecho el recorrido de las dos primeras fases y ha iniciado el proceso de adecuación y modificación de su normativa y legislación laboral, a fin de garantizar la plena igualdad a la mujer trabajadora.

México está también en ese camino, por lo que todo indica que están dadas las condiciones para la ratificación del Convenio 156 en nuestro país. Con ello, se sentarían las bases para avanzar en la definición de políticas que permitan reconstruir las estructuras sociales que sustentan la relación laboral y familiar y avanzar en la transformación cultural que se requiere para realmente lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

1.7 La voluntad política del Ejecutivo federal

Con la firma del Consenso de Quito, documento resultante de la citada Conferencia Regional, México acordó promover la corresponsabilidad entre la vida familiar y la laboral. Asimismo, se comprometió a adoptar medidas legislativas y a efectuar las reformas institucionales necesarias para garantizar el reconocimiento del trabajo no remunerado y su aporte al bienestar de las familias y al desarrollo económico de los países, así como a promover su inclusión en las cuentas nacionales.

En ese importante foro, la presidenta de Inmujeres, en representación del gobierno de México, dio a conocer los avances de nuestro país en la construcción de una nueva cultura laboral y se pronunció a favor de la ratificación del Convenio 156 de la OIT.

Estas expresiones de compromiso cristalizaron en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Proigualdad, al incluirse una estrategia encaminada a “establecer normas que aseguren la igualdad de trato, acciones afirmativas y la conciliación de la vida laboral y familiar en las instituciones de la Administración Pública Federal.” Para ello, se definen líneas de acción relativas a impulsar la adopción de medidas especiales que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción de los servidores públicos; a emitir lineamientos en coordinación con las instancias normativas para modificar la cultura laboral y establecer una política pública de conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres; a establecer procesos transparentes y de igualdad de género en la promoción de ascensos a los cargos de toma de decisión; a eliminar el hostigamiento sexual; a hacer efectivo el acceso a guarderías infantiles para las y los trabajadores, en todos los centros de trabajo del sector público, y a crear la licencia de paternidad como lineamiento de las políticas laborales en la Administración Pública Federal.

La Secretaría del Trabajo promueve una nueva cultura laboral, centrada en el respeto a la integridad de la persona y en el trabajo como medio de realización personal. En junio de 2009, presentó el Modelo de Reconocimiento “Empresa Familiarmente Responsable”, para fomentar la corresponsabilidad de las empresas. El mismo constituye una certificación que se otorga a aquellas empresas con buenas prácticas laborales en las materias de equidad de género, prevención y combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual, así como de acciones y políticas para favorecer que trabajadores y trabajadoras atiendan sus responsabilidades familiares. Este reconocimiento responde al espíritu del Convenio 156 de la OIT.

¿EN QUÉ CONSISTE EL MODELO DE EMPRESAS FAMILIARMENTE RESPONSABLES (EFR)?

Es un sistema de ética laboral integrado por tres grupos de prácticas laborales claramente diferenciadas, aunque íntimamente relacionadas: la conciliación trabajo-familia, la equidad de género y la eliminación de la violencia laboral y el hostigamiento sexual.

1. **La conciliación trabajo-familia** está dirigida a promover que las empresas establezcan políticas de flexibilidad en espacios laborales, jornadas de trabajo, y otorguen servicios que apoyen a las y los trabajadores en la atención de sus responsabilidades familiares.
2. **La equidad de género** apunta a que la empresa distribuya equitativamente entre mujeres y hombres las oportunidades y recursos laborales: el acceso y permanencia en el empleo, los salarios, compensaciones y otros incentivos económicos; las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional; la promoción jerárquica y los ascensos; el fomento de una cultura de equidad y combate a la discriminación sexual, entre otros.
3. **El combate contra la violencia laboral y contra el hostigamiento sexual** se orienta a prevenir y eliminar las prácticas de violencia psicológica en el trabajo, acoso moral o *mobbing*, así como el hostigamiento sexual, es decir, aquellas solicitudes unilaterales, reiteradas y ofensivas de favores sexuales.

Fuente: *Modelo de Reconocimiento de Empresa Familiarmente Responsable.*
Manual para su Aplicación. STPS, 2009.

Cabe señalar que la subsecretaría de Inclusión Laboral, de la STPS, en su presentación en la sesión Núm 53 de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (marzo 2009), reconoció que la desigualdad sigue siendo uno de los mayores desafíos que enfrenta México. Asimismo, destacó que en “las acciones gubernamentales promovidas para la igualdad laboral han enfatizado el incremento de la participación de las mujeres en la esfera pública, excluyendo el compromiso de los hombres en el ámbito privado, lo que perpetúa la carga de responsabilidades familiares en las muje-

res”. Además, según expresó la funcionaria, “las políticas públicas tendientes a flexibilizar horarios y prestaciones de las madres trabajadoras reproducen la división sexual del trabajo, sustentada en estereotipos de género que determinan la asignación de los roles reproductivo para las mujeres y productivo para los hombres” y agregó que el modelo de “trabajador ideal” es discriminatorio para las mujeres, pero también para los hombres que han asumido responsabilidades familiares.

El Ejecutivo federal ha estado respaldando su voluntad política con acciones. Están dadas las condiciones para la ratificación del Convenio 156 de la OIT y para impulsar políticas y programas que propicien un mejor reparto de las responsabilidades familiares, que permitan una mayor participación de los hombres en el goce de sus familias y que ellos y las mujeres puedan disponer de tiempo para el ocio y el esparcimiento; es decir, que propicien una mejor calidad de vida para todas las personas.

1.8 ¿Cómo puede afectar la crisis económica en estos avances?

En México en los primeros tres meses a partir de octubre de 2008 el empleo formal se desplomó en 541 mil puestos de trabajo y afectó a ocho de los nueve sectores de actividad (agropecuario, industrias extractivas, de transformación, construcción, industria eléctrica y agua potable, comercio, transportes y comunicaciones, servicios para empresas, personas y hogar, y servicios sociales y comunales). A siete meses del inicio de la crisis, la cifra se eleva ya a 701 mil empleos perdidos en los asegurados permanentes y eventuales urbanos. La caída entre octubre y enero pasados ha sido la más abrupta y extensa registrada hasta ahora para un trimestre en las cifras del IMSS, muy superior a las observadas en cualquier trimestre durante las pasadas crisis de 1995 y 2001. La pérdida del empleo formal está incrementando los porcentajes de desempleo (5.2% tasa de desocupación del pasado mes de abril) y, por ende, el empleo informal, donde se encuentran alrededor de 20 millones de mexicanos (la mayoría, mujeres) que deben improvisar y buscar alguna manera de obtener ingresos para el sustento familiar (Samaniego, N., 2009).

La crisis económica mundial está provocando importantes efectos en el empleo. Aun cuando no es posible dimensionar su magnitud, las estimaciones se han ido tornando más pesimistas. En octubre de 2008, la OIT alertaba en el Informe sobre las Tendencias Mundiales del Empleo que se perderían 20 millones de empleos por efectos de la crisis, y en enero del 2009 ajustó esa cifra a 50 millones. De éstos, 22 millones serían mujeres. (*Ídem*).

“La crisis económica mundial y sus consecuencias han puesto al mundo ante una perspectiva prolongada de aumento del desempleo y agudización de la pobreza y la desigualdad” (OIT, 2009). Tal fue la evidencia que llevó a los gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores participantes en la 98ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 3-9 de junio de 2009) a comprometerse a trabajar codo a codo para contribuir al éxito del Pacto Mundial para el Empleo.

Al decir de la propia OIT, la experiencia indica que la recuperación del empleo sólo se logra alcanzar varios años después de que se haya conseguido la recuperación económica. En algunos países, la simple recuperación de los niveles de empleo anteriores a la crisis no bastará para contribuir efectivamente a construir economías fuertes, ni para hacer realidad el trabajo decente para las mujeres y los hombres. En este magno evento se destacó que la respuesta ante la crisis debe privilegiar el respeto de los derechos de las y los trabajadores y la promoción de la igualdad de género, misma que se consideró como el eje del trabajo decente.

En esa oportunidad se puso de manifiesto que las trabajadoras permanecen, en general, en empleos de mala calidad, con remuneraciones bajas y pocas posibilidades para la formación o el desarrollo profesional, y cuentan con poco o ningún acceso a la seguridad social. Las responsabilidades familiares se siguen considerando “tareas de las mujeres”, la provisión de protección de la maternidad continúa planteando un desafío y se han agudizado los problemas para las más vulnerables, tales como las mujeres indígenas o tribales, las trabajadoras de las zonas francas industriales, las trabajadoras migrantes y del servicio doméstico. Esa situación puede agravarse ante la crisis.

Así lo consideró la Comisión de Igualdad de Género de esa misma Conferencia. Al respecto, destacó que en los planes de recuperación aplicados durante las crisis económicas deben tomarse en cuenta las consecuencias que éstas tienen para las mujeres y para los hombres e integrar las preocupaciones de género en todas las medidas. Se destacó que las medidas a mediano y a largo plazo deberían apuntar a revisar la legislación, con inclusión de las leyes laborales, cuando proceda, a fin de ofrecer mejores oportunidades a las mujeres y los hombres para que puedan conciliar las responsabilidades laborales y familiares. Se insistió, asimismo, en la necesidad de compartir más equilibradamente las responsabilidades en relación con el cuidado de personas y el hogar para que las mujeres y las niñas no sigan asumiendo la mayoría de las tareas domésticas.

Se señaló que uno de los mayores problemas que afrontan las mujeres es la necesidad de conciliar la vida profesional y la vida personal, especialmente en relación con el cuidado de los niños, por lo que resulta de vital importancia contar con estructuras sociales sólidas así como disponer de sistemas de relaciones de trabajo innovadores. En ese contexto, se recomendó proyectar nuevas modalidades de empleo, tales como el trabajo a tiempo parcial o a distancia, que respetaran los derechos laborales y no mermaran la seguridad en el empleo.

Por todo ello, se recomendó a los gobiernos y organizaciones participantes adoptar medidas para permitir la conciliación de la vida laboral, privada y familiar y alentar a los hombres a que asumieran sus funciones sociales y familiares, y se les brindara la posibilidad de hacerlo.

En el ámbito latinoamericano también se ha hecho una serie de reflexiones sobre los efectos de la crisis económica en el empleo. Tal fue el caso del Seminario de Análisis de la Crisis Económica y Financiera desde la Perspectiva de Género: entendiendo su impacto sobre la pobreza y el trabajo de las mujeres (México, 23 y 24 de julio de 2009), organizado por el Inmujeres, con apoyo de la CEPAL y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

En este seminario se destacó que las mujeres en América Latina siguen estando al cuidado de sus familias y realizando las tareas domésticas sin recibir remuneración alguna y, en tiempos de crisis, esta situación se agudiza. Asimismo, se restringen fondos para la política pública e inmediatamente eso se traslada a la esfera privada.

Se prevé también un aumento de las tareas no remuneradas al interior del hogar y, como consecuencia de ello, un incremento en las tensiones entre trabajo y familia para las mujeres, así como una eventual disminución de prestaciones sociales en ámbitos como la salud y la educación.

La difícil situación económica que vivimos a escala global, sin duda alguna, afecta a mujeres y hombres, pero quienes más la resienten son las primeras, al ver sobrecargada su doble o triple jornada. Ante esta situación, el Ejecutivo junto con el Legislativo tienen la oportunidad de contribuir a un cambio real a través de políticas públicas de armonización y corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar acompañadas de presupuestos que apoyen su implementación. Aún en tiempo de crisis es posible realizar cambios importantes para reducir la desigualdad entre mujeres y hombres.

1.9 Una oportunidad histórica para la LXI Legislatura

En el Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, CEAMEG, se ha realizado una serie de investigaciones, estudios y mesas redondas para sustentar el tema de las políticas para armonizar el mundo laboral con el familiar, entre los que se incluye el presente trabajo.

En el periodo comprendido entre 1997 y principios de 2009, se han presentado 213 iniciativas en materia de derechos humanos de las mujeres, aunque únicamente han sido aprobadas 50.

Ha habido un mayor interés por legislar en la materia y hacer armónico el marco jurídico mexicano en relación con las obligaciones internacionales. Sin embargo, los avances aún son francamente modestos, y es mucho lo que falta todavía por legislar sobre los derechos humanos de las mujeres.

INICIATIVAS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

1997	2009
PRESENTADAS	213 INICIATIVAS
APROBADAS	50 INICIATIVAS

En el “Análisis de las iniciativas presentadas en materia de conciliación entre la vida familiar y laboral. LVII, LVIII, LIX y LX Legislaturas”, realizado por el CEAMEG, también se analiza el tema de la conciliación entre la vida familiar y laboral en el marco jurídico nacional. Se concluye que el abordaje del mismo es aún precario, por lo que se afirma que la legislación laboral mexicana no permite la conciliación entre ambas esferas.

Se afirma que el marco jurídico laboral mexicano carece de una visión de igualdad y equidad entre las trabajadoras y trabajadores, tanto en la letra como en el impacto diferenciado que la aplicación del mismo genera en la realidad laboral de hombres y mujeres. Concretamente para el tema que nos ocupa, no se perciben en la ley aportaciones que realmente auxilien a las y los trabajadores en la conciliación de estas dos esferas de sus vidas.

Se advierte que la legislación laboral mexicana se concentra en licencias relacionadas con la maternidad, así como en la disponibilidad de centros de cuidado infantil asociados con el trabajo de las mujeres.

En el mismo documento se presentan algunas propuestas que podrían ser tomadas en cuenta para el trabajo legislativo sobre la reforma laboral, con perspectiva de género y de derechos de las mujeres.

Adicionalmente se requeriría una reforma legislativa integral que considere no sólo el ámbito laboral, sino el familiar y los que atañen a la seguridad social, la salud y la educación.

Fundamentalmente, se requiere promover la ratificación del Convenio 156 de la OIT, relativo a las y los trabajadores con responsabilidades familiares.

La LXI Legislatura tiene en sus manos la oportunidad histórica de dar el paso hacia una reforma integral con perspectiva de género, que considere la armonización de la vida familiar y social con corresponsabilidad social y entre mujeres y hombres como un tema de importancia total para avanzar en el desarrollo humano sustentable.

1.10 Comentarios finales

Algunas recomendaciones

- Considerando los cambios demográficos y la transición epidemiológica, así como las transformaciones sociales, económicas y culturales, será necesario reforzar el acceso a servicios de cuidados a niños pero en especial de adultos mayores.
- Debe fortalecerse la legislación en materia laboral, así como los mecanismos de supervisión de su observancia.
- Es importante garantizar que no exista discriminación para aquellas mujeres que están en edad reproductiva, con o sin hijos.
- Es importante la desregulación de las jornadas de trabajo para favorecer las jornadas flexibles, para mujeres y hombres, así como nuevas modalidades de trabajo (a distancia, con uso de nuevas tecnologías, por ejemplo), para facilitar la realización de otras actividades que involucren responsabilidades familiares.
- Incorporar las licencias paternas y los permisos por responsabilidades familiares para los hombres. Este tipo de medidas tendría que ser acompañada de campañas para sensibilizar a la población de la importancia de la participación del hombre en la crianza de sus hijos, así como en la distribución de las responsabilidades familiares y tareas domésticas.
- Evitar que las políticas y programas sociales, en su implementación, impliquen mayores cargas de trabajo para las mujeres y reproduzcan estereotipos de género.
- No está de más enfatizar la importancia de desplegar estrategias multidimensionales para promover cambios culturales acordes a las nuevas realidades y paradigmas. Cambios proclives a que los hombres asuman las responsabilidades familiares y las tareas domésticas como asuntos que les atañen directamente, y a que las mujeres puedan insertarse de una forma más igualitaria en el ámbito laboral, y en general, en la esfera pública. Éste es un tema impostergable para el logro de la igualdad de género.

1.11 Conclusiones

- Las medidas para armonizar la esfera laboral con la vida familiar y personal están lejos de ser un objetivo a corto plazo, considerando el contexto económico y social tan complejo y diverso como el que se presenta en México. Sobre todo si se toman en cuenta los altos niveles de pobreza y el amplio y creciente sector de trabajo informal.
- Por otro lado, ante la complejidad de los problemas que afectan el país en materia de inequidad social, agravados por la crisis económica global, requieren del fortalecimiento de los programas que se orientan a mejorar las condiciones de vida de la población, lo que puede constituir una oportunidad para incorporar medidas que propicien mayor corresponsabilidad social en relación con las responsabilidades familiares, en particular en lo que respecta al cuidado de las personas.
- Atender la complejidad de armonizar familia y trabajo para muchas mujeres, y para buena parte de los hombres, es una cuestión referida a múltiples aspectos, por lo que las estrategias dirigidas a su alcance requieren también de acciones diversas y en distintos planos.
- México cuenta con un marco legal que busca el reconocimiento de los derechos económicos, sociales y culturales. La igualdad entre hombres y mujeres y la protección a la familia se reconocen plenamente en el artículo 4º la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mientras que los derechos de los trabajadores se protegen en el artículo 123 del mismo ordenamiento. Además, la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 164 que las mujeres y hombres disfrutan de los mismos derechos. A pesar de ello, los marcos normativos requieren de reformas que garanticen en la práctica esos derechos.
- No existe contradicción del contenido del Convenio 156 con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por el contrario, contiene disposiciones que contribuyen a eliminar la discriminación por motivos de género en la responsabilidades familiares y laborales. Con base en ese dictamen, el pleno del H. Congreso de la Unión aprobó el 15 de agosto de 2007 un punto de acuerdo para que, a través de la Comisión Permanente, se “exhorte al titular del Poder Ejecutivo Federal para que en uso de sus atribuciones constitucionales, suscriba y envíe para su ratificación a la Cámara de Senadores el Convenio 156 de la Organización Internacional del trabajo (OIT), relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”.

- El contexto institucional actual y la voluntad política expresada por el Ejecutivo federal, constituyen manifestaciones de que están dadas las condiciones para que pueda ratificarse el Convenio 156. Más aun cuando el mismo prevé la posibilidad de que se aplique en forma progresiva y de acuerdo con las condiciones nacionales existentes. Además, en relación con su contenido, el Convenio no estipula los medios para formular la política nacional; únicamente los objetivos y los requerimientos. Así, establece que “con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Estado Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo pueden ejercer su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales” (artículo 3).
- El Modelo de Reconocimiento de Empresas Familiarmente Responsables, de la STPS, responde al espíritu del Convenio 156. Junto con las iniciativas que la Cámara de Diputados ha sometido a consideración del Senado para impulsar la ratificación del mismo, puede constituir el fundamento para iniciar el cabildeo en la actual Legislatura.

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género

Capítulo II. Las grandes transformaciones sociales y su impacto en el mercado laboral y en las estructuras familiares: análisis de la situación de las mujeres y los hombres en México ante la ruptura de paradigmas

Las grandes transformaciones sociales que enfrenta México están relacionadas con el cambio demográfico, donde la pirámide poblacional se modifica a un ritmo acelerado, de manera que se observa una disminución en el peso de la población de menor edad, y un aumento en los grupos de edades avanzadas. Esta situación, unida a la reducción de la fecundidad y el incremento de la esperanza de vida, nos está llevando a nuevo escenario social y, por ende, económico, ante el cual México debe estar preparado.

El nuevo escenario que se presenta hace evidente un cambio en la estructura y dinámica de los hogares mexicanos, mas no así uno cultural. Ante esto, el Estado mexicano debe transformar y adecuar su política social a fin de garantizar a mujeres y hombres una participación doméstica y extradoméstica, sea remunerada o sin remuneración, en igualdad de condiciones, así como las suficientes prestaciones sociales que permitan a ambos desarrollarse como personas plenas, tanto en el ámbito privado como en el público, lo que puede lograrse a través de políticas de armonización.

Actualmente, se observa una mayor inserción de las mujeres en el mercado laboral remunerado, además de continuar realizando las actividades que su rol de mujeres en una sociedad tradicional les asigna. Estas responsabilidades históricamente heredadas y asignadas dificultan a las mujeres una participación plena en el trabajo extradoméstico, misma que ahora se vuelve indispensable para sostener económicamente a los hogares, ya no como un ingreso complementario, sino como uno principal, además de que forma parte de los derechos humanos de las y los individuos.

En este apartado se pretende exponer cuál es la situación de México en diversos temas sociales, qué es lo que hay y en esto, dónde y cómo se encuentran las mujeres en relación con los hombres. Por eso, se inicia presentando la situación demográfica de México, a fin de conocer cómo está conformada la población, así como los niveles de desarrollo reflejados en fecundidad, esperanza de vida, mortalidad e influencia de la migración internacional.

Después se aborda el tema de la transformación en la estructura y la dinámica de los hogares, donde se hace evidente que se han quedado atrás los hogares y roles tradicionales, y que la composición de éstos es ahora mucho más diversa. En seguida, se comenta el trabajo doméstico y extradoméstico, la participación femenina y masculina, la diferencia en cuanto a ingresos, dependientes económicos y gastos, el uso de tiempos, el cuidado de otros. Finalmente, se analiza la influencia de la actual crisis económica mundial en el escenario laboral y de manera especial en las mujeres.

2.1 Situación demográfica en México

México cuenta con una población aproximada a 107.6 millones de habitantes, de los cuales se estima que 52.9 millones son hombres y 54.7 millones mujeres, lo que representa una relación de 97 hombres por cada 100 mujeres. De acuerdo con el estudio *Mujeres y Hombres en México 2009* del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI, y el Instituto Nacional de las Mujeres, Inmujeres, la tasa de crecimiento de la población ha ido disminuyendo en comparación con el 1.9% que se presentó a principios de la década de los noventa y un poco más de 1% para 2000-2001, de manera que para 2008-2009 se tiene una tasa de 0.81, lo cual la ubica debajo del punto porcentual y se espera que para los siguientes años continúe esta tendencia de manera marginal.

La composición de la población mexicana sugiere un cambio en la estructura por edad de la población en comparación con lo que se presentó en el siglo XX, que se atribuye a los siguientes factores:

a) Descenso de fecundidad

En las últimas décadas se observa cómo se contextualiza en un entorno en el que la población aumentó su escolaridad media, y se abrieron más oportunidades de desarrollo para las mujeres: mayor acceso al mercado laboral; la planeación de su vida sexual y reproductiva; así como la participación más activa en la vida social y política del país, lo que generó cambios en las expectativas de vida y en las decisiones asociadas a la reproducción. Entre 1976 y 1987 la tasa global de fecundidad (TGF) disminuyó en casi dos hijos por mujer, veinte años después su reducción se aproxima a alcanzar una fecundidad en el nivel de reemplazo intergeneracional, que se refiere al número de hijos por pareja que reemplazarían a la generación de los padres.

b) Esperanza de vida al nacer

Según las estimaciones del Consejo Nacional de Población, Conapo, en el México de 1930 se esperaba que una recién nacida viviera en promedio 34.7 años, mientras que para los niños la esperanza de vida al nacer era de 33 años, es decir, 1.7 años menos que las mujeres. El aumento de los niveles de bienestar registrados permitió una ganancia significativa en la expectativa de vida de la población que alcanzó 67.7 años para los varones y 73.5 para las mujeres en 1990. Entre 1990 y 2009 se ganaron 4.7 años en la esperanza de vida de la población, la ganancia para las mujeres fue de 4.1 años mientras que para los varones fue de 5.2 años, lo que permitió disminuir la diferencia entre las expectativas de vida de ambos a 4.7 años.

c) Descenso de la mortalidad

El conocimiento de las principales causas que originan la muerte de mujeres y hombres de distinta edad permite comprender de forma más amplia el comportamiento de la mortalidad así como su impacto en el monto y estructura de la población. El

análisis de las defunciones por causa refleja las condiciones y estilos de vida desiguales entre mujeres y hombres, y explica la sobremortalidad masculina que se intensifica en ciertos grupos de edad. Entre 1990 y 1999 el descenso en las tasas de mortalidad continuó hasta ubicarse en 4.2 defunciones femeninas por cada 1 000 mujeres y 5.3 defunciones masculinas por cada 1 000 varones, desde 2000 hasta 2009, ambas tasas se han mantenido constantes.

d) Migración

Los datos disponibles señalan que la población mexicana radicada en los Estados Unidos de América ascendió a más de 11 millones en 2005. Estimaciones hechas con base en la Encuesta de la Comunidad Americana 2007 (ACS, por sus siglas en inglés) muestran que el volumen de migrantes mexicanos se ha incrementado, de 4.3 millones en 1990 a más de 9 millones en 2000, y a casi 12 millones para 2007, es decir, 31.3% del total de la población nacida en el extranjero residente en ese país.

En la actualidad se percibe la reducción de la población en los grupos de edad menor y un aumento en la cantidad de mujeres y hombres que integran los grupos de mayor edad, aspecto que expresa un gradual proceso de envejecimiento de la población como consecuencia de una mayor sobrevivencia en las edades avanzadas y el descenso de la fecundidad. Las tendencias demográficas reflejan que la reproducción está cada vez más cercana al reemplazo generacional pero con marcados contrastes entre grupos sociales y regiones. Así, la configuración de la estructura poblacional en la primera década del presente siglo y su distribución en el territorio tiene implicaciones en diversos ámbitos, entre ellos los arreglos familiares, las uniones conyugales, las prácticas sexuales y reproductivas.

2.2 Transformaciones en la estructura y la dinámica de los hogares

La estructura tradicional de la familia se está modificando a un ritmo acelerado desde finales del siglo pasado, y se hace más evidente en los inicios del presente. Ahora las familias están cambiando en cuanto al número de integrantes y las actividades que realizan éstos, los roles de mujeres y hombres. Con esto, se modifica también la dinámica de la vida familiar y con ello la laboral.

La familia tradicional es un hogar nuclear, es decir, está integrado por un padre, una madre, hijas e hijos, donde la dinámica de las relaciones es de autoridad y sumisión hacia el jefe de familia. En las familias tradicionales está reforzado y se identifica claramente el rol de cada integrante. Así, por ejemplo, el jefe de familia, el padre, es el proveedor principal del hogar, quien por lo general participa activamente en el trabajo extradoméstico remunerado, aparece y se desenvuelve libremente en el ámbito público, su única responsabilidad hacia la familia es la de proveer los ingresos necesarios para los gastos del hogar.

En comparación, el rol de la mujer, la madre, dentro de una familia tradicional está orientada al trabajo doméstico no remunerado, destinada al ámbito privado, su responsabilidad principal tiene relación con el trabajo reproductivo: educar a las y los hijos, cuidar de ellos y de otros, en caso de la presencia de adultos mayores en el hogar, así como realizar actividades relacionadas con la limpieza del hogar y la preparación de alimentos, en fin, proveer bienes y servicios. En el caso de que la mujer cuente con un trabajo remunerado, extradoméstico, su ingreso se considera complementario, y aun así la prioridad sigue siendo el hogar.

Es en la familia tradicional donde se refuerzan los roles de género así como los estereotipos de mujeres y hombres. Ahí se reproducen los sistemas jerárquicos entre mujeres y hombres, así como las posiciones de las mujeres en relación con los hombres en los medios sociales, religiosos, económicos, políticos, etc. La estructura de estos hogares está conformada por matrimonios en los cuales la mujer obedece y reconoce la autoridad del varón como proveedor principal y como consecuencia los derechos económicos y sociales con los que cuente serán aquellos que su cónyuge pueda brindarle.

Los cambios económicos, sociales y culturales de las últimas décadas están impactando en la estructura de las familias tradicionales de América Latina y el Caribe, lo que está modificando la estructura y dinámica de las familias, el ámbito laboral y el social. Como se verá más adelante, se presentan ahora en un creciente porcentaje hogares con una estructura diferente a la tradicional. De ahí que surja la siguiente clasificación de hogares de acuerdo al tipo de relación consanguínea, legal, de afinidad o de costumbre entre la jefa o el jefe y otras u otros integrantes del hogar, sin considerar a trabajadoras o trabajadores domésticos ni a familiares o huéspedes:

- *Unipersonal*: hogar formado por una sola persona que es la jefa o el jefe.
- *Nuclear*: hogar constituido por un grupo familiar primario solamente.
- *Ampliado*: hogar formado por la jefa o el jefe y su grupo familiar primario más otros grupos familiares u otros parientes.
- *Compuesto*: hogar formado por un hogar nuclear o ampliado con personas sin parentesco con la jefa o el jefe.
- *De corresidentes*: hogar formado por dos o más personas que no tienen parentesco con la jefa o el jefe.

A continuación, se presenta información en relación con los tipos de hogares y jefaturas, es decir, las estructuras de los hogares mexicanos en los últimos años y los tipos de jefaturas que los encabezan, femenina o masculina, así como el estado civil de éstos. Como se observará, hay una amplia clasificación de hogares y los roles que desempeñan sus integrantes se han estado modificando.

1. Hogares y jefaturas

De acuerdo con la información del INEGI, un hogar es un conjunto formado por una o más personas que residen habitualmente en la misma vivienda y se sostienen de un gasto común principalmente para alimentarse y pueden ser parientes o no, todos cuentan con una jefa o jefe.

El porcentaje de la tasa de crecimiento media anual del total de hogares mexicanos para la década 1990-2000 fue de 3.2 y para el periodo de 2000-2005 fue de 1.9, cantidades que consideran el total de hogares con jefatura masculina y femenina, y que representaron para la década de 1990-2000 un 2.8 y 5.0 y para el periodo 2000-2005 un 1.4 y un 3.9, respectivamente para ambos casos. Se observa un decremento de la tasa de crecimiento de un periodo a otro, conservando en ambos periodos un mayor porcentaje los hogares con jefatura femenina.

Por otra parte, la dinámica de la población se puede observar en el crecimiento de los hogares y las familias. En los últimos 15 años el volumen de hogares creció poco más de la mitad, al pasar de 16.2 a 24.8 millones. En México prevalece la jefatura masculina, donde de cada 100 hogares 77 son dirigidos por un hombre y 23 por una mujer. Sin embargo, los hogares con jefatura femenina se han duplicado: de 2.8 millones en 1990 pasaron a 5.7 millones para 2005; mientras los encabezados por un hombre su crecimiento fue de menos de 50%. La proporción de hogares con jefe descendió de 82.7 en 1990 a 76.9% en 2005; en cambio, la de hogares con jefa pasaron de 17.3 a 23.1 por ciento.

Respecto a los hogares familiares, en 1990 por cada hogar con jefa había 5.5 con jefe; para 2005 por cada hogar dirigido por una mujer hay 3.8 encabezados por un hombre, y las proporciones correspondientes van de 79.6 a 72.6% para los de jefe; por su parte, los de jefa se incrementaron de 14.4 a 19.2%, lo cual sugiere un mayor reconocimiento de la jefatura femenina. Los hogares no familiares se incrementaron en el periodo de 3 a 4% y su proporción se encuentra prácticamente en equilibrio por sexo. El incremento en ambos casos es importante, sin embargo, como señala Celia Cervantes, se estima un importante subregistro en el número de hogares dirigidos por mujeres, pues las jefas tienden a reconocerse como tales sólo cuando no hay hombres adultos en el hogar. De acuerdo con Brígida García, muchas mujeres que son las principales responsables económicas de sus familias, aun cuando sus maridos se encuentran desempleados o perciben una remuneración muy baja, siguen reconociendo al hombre como jefe dado el arraigo de las normas culturales sobre la supremacía masculina.

2. Estado civil

En relación con el estado conyugal y edad de la población, para el año 2000 el estado predominante era casados/as o unidos/as, 56 de los hombres y 53.6% de las mujeres, entre los 20 y 49 años de edad (75.2 de mujeres, 70.1% de hombres). Asimismo, destaca la población soltera, con proporciones de 39.8 y 34.6%, respectivamente. Las mayores

proporciones de los hombres separados o divorciados (3.9%) tienen una edad entre 30 y 59 años; en cambio, para las mujeres (11.6%) corresponden a las que tienen de 20 a 59 años, se puede observar aquí una diferencia de casi 10 años menos para las mujeres.

3. Estructura de los hogares

En cuanto a las clases de hogar, en México predominan los hogares nucleares, que ascienden a 16.9 millones donde 74 de cada 100 hogares son encabezados por un varón y 50 de cada 100 por una mujer; seguidos por los no nucleares con 5.8 millones, donde de cada 100, 21 cuentan con un jefe a diferencia de 33 con una jefa; los unipersonales ascienden a 1.9 millones donde sólo 5 de cada 100 tienen jefatura masculina, y 16 femenina, y los de corresidentes suman un total de 115.1 miles de hogares, de los cuales de cada 100 sólo 1 tiene una jefa.

Entre los hogares familiares se encuentran aquellos en los que sólo está presente el o la cónyuge y suman un total de 4.1 millones de hogares, los cuales representan 17.9% de las familias. Al considerarse por sexo del jefe, destaca que de las familias con una mujer al frente 71.2% se compone por la jefa con hijos; en cambio, los de jefatura masculina sólo son 3.7%. Otros integrantes presentes en los hogares mexicanos en un alto porcentaje son las personas de edad avanzada, donde poco más de 6.1 millones de hogares los registran como integrantes, los cuales representan 24.6% del total de hogares. De estos, 3 de cada 10 tienen jefatura femenina, lo que equivale a 34.9% de los hogares con jefatura femenina con ancianas o ancianos; en cambio, los hogares encabezados por un hombre que se encuentran en esta situación representan 21.6 por ciento.

La población en hogares con jefatura masculina asciende a 80.7 millones y la de hogares dirigidos por una mujer es de 19.5 millones, en términos relativos son 80.6 y 19.4%, respectivamente. La distribución por sexo de la población de acuerdo con el sexo del jefe presenta diferencias importantes: en los hogares con un varón al frente 51.5% de la población son hombres y 48.5% mujeres, casi toda su población forma parte de hogares familiares (98.5%) con 70.6% en nucleares y 27.9% en no nucleares, y sólo 1.4% se organizan en no familiares.

En cambio, para los hogares con jefatura femenina, 6 de cada 10 personas son mujeres y 4 hombres, lo cual puede ser a causa de la alta proporción de hogares sin el cónyuge de la jefa. Además, de cada 100 personas 95 forman parte de hogares familiares y 5 de no familiares. Al interior de los familiares las proporciones de población son cercanas para los nucleares y no nucleares, respectivamente 48.2 y 46.4%; esto confirma que los hogares con una mujer al frente integran a otros parientes o no parientes en mayor medida que los de jefe varón.

En cuanto al tamaño promedio del hogar familiar se observa que cuando el jefe es menor de 20 años, el tamaño promedio del hogar es reducido, 3 integrantes aproximadamente. Al avanzar la edad del jefe, el hogar se expande por el nacimiento de los hijos y alcanza

4.8 integrantes cuando tiene entre 40 y 44 años. El tamaño del hogar declina desde que el jefe tiene 50 años de edad (4.6 integrantes), y es más visible en los siguientes grupos, pues para los de 85 y más años es de 3.4 integrantes, debido a la salida o muerte de los demás miembros del hogar. La relación del tamaño promedio del hogar con la edad del jefe muestra una evolución similar entre jefes y jefas. Destaca que casi en todos los grupos el promedio de miembros por hogar es menor en los de jefatura femenina que en los de masculina, especialmente para las edades de 40 a 54 años, lo cual se asocia con la ausencia del cónyuge varón en los hogares con jefatura femenina (INEGI).

4. Trabajo doméstico y extradoméstico

Aquí se analiza la participación en el mercado laboral de hombres y mujeres, sus ingresos y gastos en el hogar, disponibilidad de bienes y servicios, así como el uso de sus tiempos. Se hará uso del término trabajo doméstico para referirnos a las actividades del hogar, y trabajo extradoméstico para aquellas que se realizan fuera del hogar, bien pueden ser en el mercado laboral, con o sin remuneración.

Como se menciona en el Informe “Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social” (OIT/PNUD, 2009), en la actualidad, para garantizar su bienestar, las familias necesitan de los aportes de ambos miembros de la pareja (y en el caso de los grupos más pobres, de hijas e hijos). Esta insuficiencia de los ingresos es resultado de diversas causas: mayor desocupación masculina, aumento de la informalidad y la precariedad de los trabajos, con la consiguiente pérdida del poder adquisitivo de las remuneraciones. En otros casos, la inserción laboral de ambos miembros de la pareja es una respuesta a los cambios en los patrones de consumo y estilos de vida, que generan nuevas necesidades entre las y los integrantes de las familias. El trabajo no es sólo un medio económico, también lo es de desarrollo de necesidades sociales, autoestima y espacios propios.

5. Participación en el trabajo extradoméstico

De acuerdo con información del INEGI, la participación de los cónyuges en el mercado aún no es equitativa e influye la edad; así, en las parejas donde el varón es menor de 30 años, prevalece la forma de organización donde sólo el hombre trabaja (76%) y son relativamente bajos los porcentajes de casos en que ambos trabajan (19.9) y donde sólo la mujer labora (1.1%), lo cual puede obedecer a que son parejas en la etapa reproductiva o con hijos pequeños. Esta situación se conserva en parejas en las que el hombre tiene de 30 a 49 años, el porcentaje donde sólo él trabaja es de 61.5%, aunque se registra la proporción más alta en donde ambos laboran, 34.4%, seguramente porque las y los hijos de las mujeres a esta edad ya están en etapa escolar y ellas pueden dedicar algo de su tiempo al trabajo extradoméstico. Entre las parejas con varón de 50 años y más, el porcentaje de casos donde sólo el hombre trabaja es el más bajo (59.4), destaca que en 16% ninguno de los cónyuges participa en el mercado de trabajo, tal vez porque reciben ingresos por pensiones o apoyo de las hijas e hijos.

En México se estima que en 62.3% de las parejas sólo el hombre labora para el mercado y dedica a esta actividad, en promedio, casi 51 horas a la semana, y poco más de 12 horas al trabajo para el hogar, es decir 63 horas. Por su parte, las mujeres destinan 73 horas con 42 minutos a las tareas domésticas. Comparativamente, las mujeres de estas parejas trabajan alrededor de 10 horas más que los hombres.

Independientemente de que las mujeres con pareja participen en el mercado laboral, tienen que cumplir con su rol tradicional, es decir, atender en su totalidad las actividades domésticas. Así, se observa cómo las mujeres que sólo realizan trabajo doméstico invierten 73 horas 42 minutos a la semana, mientras que las que realizan trabajo extradoméstico (mercado laboral) y doméstico, trabajan un total de 91 horas 42 minutos a la semana, lo que equivale a 18 horas de trabajo más que el primer grupo de mujeres. En este sentido, experimentan la doble o triple jornada femenina.

6. *Ingresos*

En relación con los hogares con perceptores de ingresos, se encontró que para el año 2000 de cada 100 perceptores de ingreso, 75 eran hombres y 25 mujeres; para 2006 la situación se modifica: de cada 100 perceptores 70 son varones y 30 mujeres. Del año 2000 al 2006 aumentó la proporción de los hogares con 2 o más perceptores, por lo que descendió el porcentaje de hogares con sólo un proveedor de ingresos: a inicio del periodo 46 de cada 100 hogares contaban con el ingreso de una persona y 54 de 2 o más; al final 36 de cada 100 hogares se sostienen con el ingreso de un perceptor y 64 con el de 2 o más. Esta situación proporciona evidencia sobre el desplazamiento de la figura del jefe de familia como el proveedor único, por una creciente responsabilidad compartida para el sustento del hogar.

De los hogares encabezados por una mujer en el año 2000 los de perceptor único representaban 52.1% y disminuyen a 40.5% en 2006, por el contrario, las proporciones de hogares con 2 o más perceptores aumentan de 47.9 a 59.5% en los mismos años. Los hogares de jefatura masculina muestran la misma tendencia, a inicios del periodo los de un solo perceptor eran 45.2% y los de más de uno 54.8%, mientras que a su término fueron 34.8 y 65.2%, respectivamente. Destaca que los hogares de jefatura femenina representan los mayores porcentajes con perceptor único que los de jefe varón.

De acuerdo al tamaño de hogares y los deciles de ingresos se observa una distribución del ingreso polarizada: los hogares de las localidades menores de 2 500 habitantes se encuentran en situaciones de mayor pobreza y precariedad que las unidades domésticas de las áreas de 2 500 y más habitantes. En el año 2006 la distribución de los hogares, de acuerdo con los deciles de ingreso, muestra que de 5.8 millones de hogares residentes en las localidades de menor número de habitantes 23.2% corresponden al primer decil de ingreso, 16.7% de éstos son de jefe y 6.5% con una mujer al frente; las proporciones disminuyen conforme aumenta el número de decil y en el décimo apenas son 3.5% de los hogares, desagregados en 3% de jefatura masculina y sólo 0.5% de femenina, lo que evi-

dencia la diferencia de ingresos entre sexos. En las localidades de 2 500 y más habitantes se estiman 20.7 millones de hogares y sólo 6.3% se ubican en el primer decil de ingreso, de ellos 3.6% reconocen a un varón como jefe y 2.7% a una mujer, las proporciones de hogares con jefe aumentan ligeramente en cada decil hasta representar 10% en el último; en cambio los hogares encabezados por una mujer presentan pequeñas variaciones porcentuales entre los deciles. El más alto lo registran en el séptimo decil con 2.9% y el más bajo en el diez con 1.8 por ciento.

7. Distribución del gasto en los hogares

La asignación del gasto de los hogares de las localidades de 2 500 y más residentes muestra ligeras diferencias por sexo del jefe del hogar. En los de jefatura femenina, gastan relativamente más que en los de jefatura masculina, en cuidado personal, vivienda y educación; por el contrario, los hogares con jefe tienen un mayor desembolso para la educación y esparcimiento, y en transporte y comunicaciones. Las diferencias en la distribución del gasto de los hogares por sexo del jefe son más significativas en las localidades menores de 2 500 habitantes. Los hogares dirigidos por una mujer destinan 30.3% de su gasto a la alimentación, 21.8% a educación, 12.6% a transporte y comunicaciones, 10.2% al cuidado personal, entre otros.

En cambio, los hogares encabezados por un varón utilizan proporciones mayores del gasto en transporte y comunicaciones (17.6), asimismo, en alimentos, bebidas y tabaco (34.6); y menores en educación y esparcimiento (9.6%). Al considerar el promedio de gasto mensual por hogar, se aprecia que al mes los hogares de localidades con 2 500 y más habitantes con jefe, en promedio, gastan 9 320 pesos y los dirigidos por una mujer 7 257. Tales montos son muy superiores al consumo de los hogares de áreas de tamaño menor, 4 768 y 4 751 pesos, respectivamente, donde la diferencia entre hombres y mujeres no es tan marcada como en las localidades con mayor número de habitantes.

8. Bienes y servicios en los hogares

La disponibilidad de servicios y bienes en la vivienda representan una reducción en la carga de trabajo y con esto un mayor bienestar familiar, por lo que es importante conocer con qué cuentan los hogares mexicanos. Respecto a la cobertura de servicios, es evidente que las mayores variaciones responden al tamaño de localidad, situación considerada determinante para la disponibilidad de los servicios básicos, quedando en segundo término las diferencias vinculadas con el sexo del jefe del hogar. Al considerar el conjunto de información sobre agua entubada, drenaje y sanitario, se define una tendencia: las viviendas donde residen hogares con jefa cuentan en mayor medida con los servicios básicos, en comparación con las viviendas ocupadas por hogares con jefe.

En 2005 el porcentaje de viviendas con refrigerador donde reside una jefa es mayor que el de aquellas donde hay un hombre al frente. La situación es distinta con la lavadora, la cual también incide en una actividad cotidiana realizada principalmente por mujeres, es

decir, en las viviendas de hogares con jefe cuentan en mayor medida con lavadora (63.2%) en comparación con aquellas donde reside un hogar con jefa (61.2%). La computadora es una herramienta de estudio, trabajo o entretenimiento de las y los integrantes del hogar; este bien es el que muestra las mayores diferencias entre las viviendas por sexo del jefe (3.7%): 20.1% cuando es varón y 17.8 si es mujer. El televisor es lo más común en las viviendas mexicanas con 91%, sin mayor diferencia por sexo del jefe. Cabe mencionar que las proporciones de viviendas con refrigerador, lavadora o computadora aumentaron de 2000 a 2005 en poco más de 10%; en cambio, las que tienen televisor se incrementaron casi 5 por ciento.

9. Uso del tiempo

Es importante conocer cómo distribuyen su tiempo las mujeres y hombres, integrantes de hogares, es decir, cuántas horas invierten en sus actividades cotidianas, en el trabajo doméstico y extradoméstico, así como lo que dedican para esparcimiento. En la segunda mitad de los años noventa y primeros del nuevo milenio, los estudios sobre el uso del tiempo cobraron relevancia y se multiplicaron en el mundo. Las recomendaciones internacionales —Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer— solicitan a los países mejorar la captación de información sobre las contribuciones de mujeres y hombres a la economía, en todas sus formas de trabajo y empleo para el mercado laboral o el hogar, trabajo extradoméstico y doméstico. Conocer cuánto representa el trabajo no pagado de los hogares en la economía de los países ayuda a evaluar el impacto de las acciones dirigidas a la equidad de género (INEGI).

Es claro que hombres y mujeres distribuyen el tiempo de manera diferente, de acuerdo con la encuesta de uso del tiempo del INEGI, se sabe que mientras las mujeres invierten 23.9% de su tiempo en el trabajo doméstico, los hombres destinan la misma proporción (24%) al mercado laboral o trabajo extradoméstico. A su vez, son las mujeres quienes dedican más tiempo al cuidado de niñas, niños y otros miembros del hogar, en contraste con los hombres (4.5 contra 1.6%). En cambio, los hombres destinan a las actividades de esparcimiento, cultura y convivencia una mayor proporción de tiempo que las mujeres (14 frente a 11.8%). Por último, una gran parte de las actividades semanales que realizan los hombres y las mujeres se destinan a cubrir necesidades y cuidados personales, lo cual requiere cerca de la mitad de su tiempo (45 y 44.5% respectivamente).

Las diferencias en el uso del tiempo se identifican analizando cada una de las actividades cotidianas que realizan mujeres y hombres, donde se encuentra que las primeras dedican más tiempo al trabajo doméstico (84.8%), mientras que los hombres lo hacen al extradoméstico (71.1%), aunque en menor proporción. En las actividades de cuidado de niñas, niños y otros miembros del hogar y trabajo gratuito para la comunidad y otros hogares, la proporción de tiempo dedicado por parte de las mujeres (76.2 y 61.3%, respectivamente) está muy por encima del cubierto por los hombres (23.8 y 38.7%). Las demás actividades (educativas y esparcimiento, cultura y convivencia) muestran una distribución del tiempo similar entre hombres y mujeres.

La realización del trabajo de los hogares se da principalmente entre las mujeres y se refiere al trabajo doméstico, así como al de cuidado de personas y el comunitario; el trabajo desempeñado en el mercado, por lo general, es realizado por los hombres, lo anterior indica que ésta es una de las realidades diferenciadas por género. El tiempo total de trabajo que los hombres invierten a la semana —tanto para el mercado como para el hogar—, es de 59:48 horas, mientras que el de las mujeres es de 87, situación que hace visible la sobrecarga de trabajo para estas últimas. Ahora bien, si se observa el tiempo que los hombres destinan al trabajo para el mercado se encuentra que éste es mayor al destinado por las mujeres (49:30 y 39:42 horas, respectivamente). Sin embargo, el tiempo a la semana que las mujeres destinan al trabajo no remunerado es casi 5 veces mayor al destinado por los hombres. Aunado a lo anterior, es importante hacer notar que 47.3 horas a la semana de trabajo de las mujeres es sin pago ni reconocimiento.

En relación con las actividades domésticas, son las mujeres quienes muestran los mayores porcentajes de participación en actividades domésticas, destacando actividades de limpieza de la vivienda (93.6%), limpieza y cuidado de ropa y calzado (90.3%), cocinar (78.6%) y apoyo en la cocina (78.4%). Por su parte, los hombres presentan diferencias importantes en su participación con respecto a la de las mujeres. Las actividades a las que los hombres destinan más tiempo, en promedio, son cuidado de personas enfermas, niñas y niños, personas con limitaciones y otros miembros del hogar (7:54, 7:18 y 5:00 horas), donde su porcentaje de participación es mínima. Solamente en el cuidado de personas enfermas y reparación de bienes el tiempo destinado por los hombres supera al de las mujeres, quienes tienen el doble de participación en esta actividad e invierten su tiempo semanal principalmente en limpieza de la vivienda (15:06 horas), cuidado de niñas y niños y apoyo a otros miembros (13:24 horas) y preparar alimentos (11:48 horas), tiempo que supera, por mucho, al invertido por los hombres en este tipo de actividades.

En las actividades relacionadas con la preparación de alimentos por lo general, de cada 10 personas que cocinan 8 son mujeres y 2 hombres. La diferencia se hace más evidente cuando se considera el trabajo que se invierte en esta actividad, donde las mujeres aportan 92.8% del tiempo asignado a ésta y los hombres sólo 7.2%. Las horas promedio a la semana dedicadas por las mujeres a esta actividad van de las 6 a 13 horas, mientras que para los hombres, de 3 a 6, es decir, el doble de horas promedio dedicadas por ellas.

El cuidado de niñas y niños y el apoyo a otras y otros integrantes del hogar implica proporcionar a éstas y éstos ayuda que se relaciona con la formación escolar, tareas, asistencia a eventos escolares y acompañarlos a diversos lugares fuera de la vivienda. El porcentaje de participación en estas actividades es más alto para las mujeres que para los hombres (76 y 23%, respectivamente). El tiempo promedio dedicado por las mujeres comparado con el de los hombres es mayor; en algunos casos la diferencia es de sólo dos horas, pero en otros es casi del doble.

Las actividades domésticas en las que los hombres (70.2%) participan más que las mujeres (29.8%) son las relacionadas con la reparación de bienes y construcción de la vivienda. En

la distribución por tiempo y actividades se observa claramente la división sexual del trabajo: en el trabajo doméstico las mujeres participan más tiempo y en mayor proporción en actividades relacionadas directamente con el trabajo reproductivo y los hombres, en este mismo espacio, participan más en actividades que se caracterizan como masculinas, que tienen relación con la fuerza física, como reparación de bienes y construcción de vivienda.

Las actividades de esparcimiento, cultura y convivencia se relacionan con la calidad de vida de las y los individuos, sin embargo, aquí también se reflejan diferencias significativas: la actividad que presenta su nivel más alto es la de ver la televisión, con porcentajes superiores a 80%, y tiempos promedio de 12 y 13 horas a la semana, siguiendo en importancia meditar y participar en actividades religiosas (34.2 hombres y 49.9% mujeres) a las cuales no se le destina mucho tiempo, poco más de dos horas. Un nivel de participación diferencial por sexo se observa en las actividades de leer y tocar instrumentos musicales (33.3 para hombres y 24.6% para mujeres), jugar y hacer ejercicio (31.8 hombres y 13.3% mujeres) y atender visitas y convivencia familiar (18 y 26.6%, en el mismo orden), con lo que podemos concluir que, en general, las mujeres participan menos en actividades consideradas como de 'tiempo libre' que los hombres.

Según Teresa Rendón, las encuestas sobre uso del tiempo no sólo han contribuido a reivindicar "los quehaceres domésticos" como trabajo necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo, sino que han permitido constatar que la producción doméstica (a cargo principalmente de las mujeres) sigue absorbiendo una enorme porción del trabajo de la sociedad, aun en aquellas economías donde la producción mercantil ha alcanzado su mayor desarrollo. Los resultados de estas encuestas confirman, una vez más, la necesidad de tomar en cuenta el tiempo de trabajo realizado por mujeres y hombres en actividades domésticas y en actividades vinculadas al mercado, trabajo extradoméstico, para poder dar cuenta de la importancia relativa de ambas esferas de la producción en la reproducción social, así como de los cambios en la división sexual del trabajo.

2.3 Escenario laboral ante la crisis económica mundial

Desde finales del año pasado se empezaron a manifestar síntomas inconfundibles de que nos aproximábamos hacia una crisis mundial, la magnitud hasta la fecha aún es desconocida. Una crisis que a diferencia de las pasadas que se han originado en países en vías de desarrollo, ésta tuvo su origen en los Estados Unidos de América. La rapidez con la que se han propagado los efectos alcanzó ya todo el mundo, sin distinguir entre países del Sur ni del Norte.

La crisis económica mundial en la que estamos inmersos está impactando fuertemente en la economía de los países, reflejándose, por lo tanto, en las bolsas de valores, la disminución de las tasas de crecimiento y, de manera especial, en el empleo. Las cifras del desempleo se incrementan día a día, por lo que mujeres y hombres están recurriendo al

sector informal, aunque se estima que éste muy pronto llegará también a sus límites (Samaniego, N., 2009).

En octubre de 2008, la OIT alertaba en el Informe sobre las Tendencias Mundiales del Empleo que se perderían 20 millones de puestos de trabajo por efectos de la crisis y en enero de 2009 ajustó esa cifra a 50 millones, de los cuales alrededor de 22 millones serían mujeres. La información del último trimestre de 2008 disponible para la región de América Latina, por una parte muestra que la participación laboral femenina continúa aumentando, pero a un ritmo inferior que en el período anterior. Por otra parte, las mismas cifras reflejan que el desempleo masculino ha aumentado en el último trimestre de 2008 a un mayor ritmo que el femenino. La pérdida de empleos en sectores que concentran ocupación masculina, como la construcción y algunas ramas de la industria, explican esta situación (PNUD-OIT, 2009).

En relación con México se tiene que en los primeros tres meses a partir de octubre de 2008 el empleo formal se desplomó en 541 mil puestos de trabajo y afectaron a 8 de los 9 sectores de actividad (agropecuaria, industrias extractivas, de transformación, construcción, eléctrica y agua potable, comercio, transportes y comunicaciones, servicios para empresas, personas y hogar, y servicios sociales y comunales). A siete meses del inicio de la crisis, la cifra se eleva ya a 701 mil empleos perdidos en los asegurados permanentes y eventuales urbanos. La caída entre octubre y enero pasados ha sido la más abrupta y extensa registrada hasta ahora para un trimestre en las cifras del IMSS, muy superior a las observadas en cualquier trimestre durante las pasadas crisis de 1995 y de 2001. La pérdida del empleo formal está incrementando los porcentajes de desempleo (5.2% tasa de desocupación del pasado abril) y, por ende, el empleo informal, donde se encuentran alrededor de 20 millones de mexicanos que tienen que improvisar y buscar alguna manera de obtener ingresos para el sustento familiar (Samaniego, N., 2009).

El impacto de esta crisis en mujeres y hombres es un tema que se encuentra actualmente en discusión entre los gobiernos, así como los organismos internacionales y la academia. No se sabe exactamente de qué manera repercutirá en unos y otros, pero lo que sí es seguro es que los efectos de la crisis en las mujeres están influidos por factores culturales y prejuicios de género. Por lo que se hace necesario reforzar los avances que en materia de género se han dado a fin de evitar el alargamiento de la brecha de género. En el cuadro siguiente se presentan tres peligros que identifica la OIT si no se llegaran a contemplar políticas de género para enfrentar esta situación:

AMENAZAS EN TIEMPO DE CRISIS EN RELACIÓN CON LAS MUJERES

- i) Que la crisis afecte las posibilidades de inserción laboral y permanencia en el empleo de las mujeres: prejuicios y mitos sobre la mujer como fuerza de trabajo secundaria pueden conducir a que sean las primeras en ser despedidas dentro de una empresa; o que la autoridad, a la hora de diseñar programas de generación de empleo, los oriente hacia sectores tradicionalmente masculinos. Ello, bajo el supuesto de que quienes más necesitan generar ingresos son los hombres.
- ii) Aumento de las tareas no remuneradas al interior del hogar y, como consecuencia de ello, un incremento en las tensiones entre trabajo y familia para las mujeres: según la experiencia de crisis pasadas, la disminución del ingreso familiar provoca un aumento en las labores domésticas que realizan las mujeres. Ello, pues las familias tienden a reemplazar la compra de bienes y servicios por su producción casera. En este mismo sentido, una eventual disminución de prestaciones sociales en ámbitos como la salud y la educación, provocará una recarga en las tareas de las mujeres.
- iii) Aumento de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres, por tres vías: aquellas que se desempeñan en la economía informal (más de la mitad de las ocupadas), corren más riesgos que sus remuneraciones disminuyan ya que el funcionamiento de las instituciones laborales –que protegen sus derechos– es más débil. Debido a los factores culturales que suponen que la mujer cumple un papel menos importante en la manutención de la familia, además de su menor presencia en organizaciones sindicales y en sectores que negocian colectivamente, puede ocurrir que ellas sufran una caída de sus salarios reales y asuman en forma desproporcionada los costos de la crisis. Por último, frente a la necesidad de enfrentar el aumento del desempleo, es posible que los mecanismos de control de la discriminación salarial pierdan prioridad.

FUENTE: *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, OIT/PNUD, 2009.

El tema de la crisis está llevando a la organización de espacios de reflexión en las distintas regiones del mundo para analizar posibles estrategias para hacer frente a una situación de emergencia. Uno de ellos fue el Seminario de Análisis de la Crisis Económica y Financiera desde la Perspectiva de Género: entendiendo su impacto sobre la pobreza y el trabajo de las mujeres, organizado en la ciudad de México en julio por el Inmujeres, con apoyo de la CEPAL y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

En este seminario se abordó el caso de América Latina, en el sentido de que son las mujeres quienes históricamente han sido siempre las más afectadas por las crisis. La recarga de trabajo refuerza la doble o triple jornada al mismo tiempo que continúan realizando trabajo reproductivo no remunerado: cuidado de otros, hijas, hijos y/o adultas y adultos mayores, actividades domésticas, aunado a la reducción de ingresos al hogar. De manera simultánea se restringen los fondos para política públicas e inmediatamente se traslada a la esfera privada (Cimac, 2009).

La difícil situación económica que estamos viviendo en el ámbito global, sin duda alguna, está afectando a mujeres y hombres, pero quienes más la resienten son las primeras, al

ver sobrecargada su doble o triple jornada. Ante esta situación, el Ejecutivo junto con el Legislativo tienen la oportunidad histórica de contribuir a un cambio real a través de políticas públicas de armonización y corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar acompañadas de presupuesto que apoyen su implementación. Aún en tiempo de crisis es posible realizar cambios importantes para reducir la desigualdad entre mujeres y hombres, para contribuir a la equidad de género. Crisis es oportunidad y se requiere aprovechar este escenario para implementar una estrategia que lleve a condiciones de igualdad.

2.4 Conclusiones

Con la información presentada se visibiliza la configuración del nuevo escenario social que está formándose en México:

- cambios en la demografía mexicana donde nos acercamos cada vez más a conformar una sociedad de adultos,
- nuevas estructuras familiares y, por lo tanto, el incremento de diferentes tipos de hogares,
- cambios en el rol tradicional de mujeres y hombres, tanto en la vida familiar como en la laboral,
- incorporación masiva de las mujeres al trabajo extradoméstico lo que refuerza la doble o triple jornada laboral,
- efectos de la crisis económica mundial sobre las mujeres, principalmente.

Ante tal panorama es preciso realizar una reforma de Estado que contemple las diversas realidades de las y los ciudadanos, que busque garantizar los derechos humanos de mujeres y hombres en un marco de igualdad.

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género

Capítulo III. La política para la igualdad de género en México y programas sociales que presentan medidas para armonizar el ámbito laboral con el familiar

Es evidente el interés del Ejecutivo y del Legislativo en coadyuvar a la construcción de una sociedad equitativa donde las mujeres y los hombres convivan y se desarrollen en condiciones de igualdad. Esto queda demostrado con diversos programas que se han puesto en marcha desde algunos años atrás, mismos que, en parte, contribuyen a la armonización entre la vida familiar y laboral de mujeres y hombres, así como a disminuir la brecha de género en México.

En este anexo se presentan las características más importantes de los programas de igualdad en México, así como algunos programas sociales que se han puesto en marcha y que presentan medidas para armonizar el ámbito laboral con el familiar.

3.1 Programas para la igualdad de género en México

La igualdad entre mujeres y hombres en México está estipulada en la Constitución mexicana, sin embargo, en la práctica es evidente que existe una marcada desigualdad en diferentes ámbitos: económico, social, laboral, jurídico, educativo. Ante esta situación se han generado recomendaciones de organismos internacionales al gobierno mexicano para atender las observaciones en materia de equidad de género, junto con esto, la preocupación e interés del gobierno por avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres, lo que se hace evidente con los programas nacionales en este tema que desde 1995 inician en México. Desde entonces, al principio de cada sexenio presidencial se propone desde el Ejecutivo el programa que marcará los objetivos, líneas estratégicas y temas prioritarios a considerar.

De esta manera, surge el *Programa Nacional de la Mujer: Alianza para la Igualdad* para ser desarrollado en el periodo de 1995 a 2000; una continuación de éste, aunque ya con algunos cambios, es el *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres* que se ejecutó de 2001 a 2006. Para el sexenio actual, 2008-2012, se presentó el *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*; es relevante mencionar que los tres han contado con recursos, por lo general limitados, para su instrumentación.

El Programa Nacional de la Mujer: Alianza para la Igualdad, Pronam, es el resultado de la firma (1995) de la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de las Naciones Unidas (1993) y de los compromisos internacionales, tales como incluir la perspectiva de género en sus políticas, centrándose en un conjunto más amplio de relaciones sociales con los hombres y también con otras instituciones como el Estado, el mercado, la comunidad y la familia. Así, el objetivo principal del Pronam fue impulsar

la formulación, la coordinación y el cumplimiento de las acciones encaminadas a ampliar la participación de la mujer en el proceso de desarrollo, en igualdad de oportunidades con el hombre.

El Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, Proequidad, fue el resultado de una serie de foros nacionales de consulta que organizó en agosto de 2001 el Instituto Nacional de las Mujeres. Este instrumento constituyó el elemento rector del gobierno federal en materia de género que consideró el acuerdo entre gobierno, organizaciones de la sociedad civil e instituciones académicas en relación con la toma de conciencia sobre las desigualdades que caracterizan las relaciones de género y la importancia de producir relaciones más equitativas (Matarazzo).

En la tabla siguiente se presentan los objetivos de los tres programas con la finalidad de que se observe fácilmente los temas que continúan y los cambios que se han efectuado a lo largo de estos años.

Armonización entre los ámbitos laboral y familiar en México

Programa Nacional de la Mujer. 1995-2000 <i>Alianza para la Igualdad</i>	Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres. 2001-2006	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 2008-2012
	Incorporar la perspectiva de género como eje conductor de los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo en la Administración Pública Federal	Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado.
	Impulsar un marco jurídico nacional eficiente y acorde con los compromisos internacionales en materia de derechos humanos para las mujeres y las niñas.	Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho. Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.
Ampliar las oportunidades laborales y protección de los derechos de las trabajadoras Estimular la capacidad productiva de las mujeres	Fomentar la igualdad de oportunidades económicas entre hombres y mujeres	Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo
Enfrentar la pobreza que aqueja a las mujeres	Promover el desarrollo de procesos y políticas públicas sensibles a las diferencias entre hombres y mujeres que condicionan la pobreza	
Acceso equitativo y no discriminatorio a la educación Fortalecer la familia como ámbito de promoción de la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades para hombres y mujeres	Fomentar en todos los espacios de nuestra sociedad una educación para la vida que promueva el aprecio por la diversidad, la tolerancia y el respeto a las diferencias de género de las personas, así como garantizar, con igualdad y equidad, en todos los niveles, tipos y modalidades educativas, atención específica a las niñas y las mujeres, para lograr ampliar su participación y desempeño en todos los campos de la actividad humana, con un sentido de justicia, al margen de prejuicios y discriminaciones	Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.
Promover un sistema efectivo, oportuno y de calidad para el cuidado de la salud de las mujeres	Eliminar las desigualdades que impiden a las mujeres alcanzar una salud integral	
Prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres	Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres	Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia
Defender los derechos de la mujer y ampliar su acceso a todos los niveles e instancias de toma de decisión	Garantizar a las mujeres el acceso y la plena participación en las estructuras de toma de decisiones, en igualdad de condiciones que el hombre	Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática
Promover la cultura de la igualdad mediante imágenes plurales, equilibradas y no discriminatorias de la mujer	Fomentar una imagen de las mujeres equilibrada, respetuosa de las diferencias y sin estereotipos en los ámbitos culturales, deportivos y en los medios de comunicación	

Fuentes: Alianza para la Igualdad, Programa Nacional de la Mujer, 1995 – 2002. Poder Ejecutivo federal, 1997. Programa nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres 2001 -2006. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012. Instituto Nacional de las Mujeres.

El actual Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad), fue formulado para dar cumplimiento a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley del Inmujeres, así como también se consideró las recomendaciones derivadas de la aplicación en el país de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), lo mismo que otros instrumentos internacionales.

La innovación de Proigualdad es que, a diferencia de los programas anteriores, establece una plataforma de líneas básicas de acción y objetivos estratégicos para garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad; así como fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y potenciar su agencia económica. Además, contempla indicadores para el seguimiento y evaluación de los avances en derechos, oportunidades y calidad de vida para todas las mujeres (Inmujeres).

La implementación de Proigualdad entre los ámbitos de gobierno y los poderes Legislativo y Judicial garantizará un avance más en materia de equidad y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, así como reforzará las políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral existentes, y podría preparar el terreno para la generación de otras más aún carentes.

3.2 Programas sociales

Los programas sociales que existen en México son variados y amplios, sin embargo, los que interesa a nuestro tema, es decir, aquellos que contribuyen a la armonización entre la vida de mujeres y hombres, entre su espacio privado y público, son los que de manera general se abordarán a continuación.

a) Los servicios de cuidado infantil

Son las mujeres las que llevan la mayor carga de trabajo doméstico y a la par un porcentaje cada vez más creciente se está integrando ya al trabajo extradoméstico remunerado, sin dejar las responsabilidades domésticas y de cuidado. Ante esta situación, se enfrentan ante un escenario difícil donde se vuelve urgente la armonización del espacio privado con el público, del trabajo doméstico con el extradoméstico. Aquí es precisamente donde el Estado debe ofrecer garantías sociales eficaces, tales como estancias infantiles y casas de cuidado de adultas y adultos mayores y con esto propiciar la inserción y permanencia de mujeres y hombres al mercado laboral y eliminar o disminuir las barreras de género que lo impiden.

Uno de los programas de mayor importancia es el que se relaciona con los servicios de cuidado infantil, mismo que se garantiza en el artículo 123 de la Constitución mexicana donde se otorga a las madres trabajadoras el derecho al cuidado de sus hijos a través de servicios de guarderías. Los servicios de cuidados a las niñas y los niños cada vez adquieren mayor relevancia, ya que el acceso o no a ellos puede influir en la decisión de las

mujeres de incorporarse al mercado laboral, de continuar o bien de separarse del empleo formal remunerado.

En el país existe una gran variedad de servicios: privados, federales, estatales y de seguridad social (IMSS e ISSSTE), sin embargo, entre ellos presentan diferencias y dificultades de acceso debido a la gran demanda. Algunas de las diferencias son los costos, para los servicios privados, los horarios de atención que suelen ser incompatibles con los horarios laborales de las madres y los padres que trabajan, por señalar algunos ejemplos. Otro obstáculo es la cobertura limitada y el acceso a los servicios oficiales condicionado a que las madres trabajadoras estén afiliadas al IMSS o al ISSSTE, lo que deja a las mujeres que no cuentan con esta prestación la opción de los servicios de atención semiescolarizados oficiales, presentando también sus propios inconvenientes (Matarazzo).

Tipo de servicio	Barreras de acceso
Privados	Costos
Federales	Horarios de atención incompatibles con las necesidades de los padres que trabajan
Estatales	Horarios de atención incompatibles con las necesidades de los padres que trabajan
De seguridad social (IMSS e ISSSTE)	La condición laboral de los padres y falta de plazas en las estancias infantiles

Fuente: Matarazzo, Cecilia., (2007)

De acuerdo con la información del INEGI se observa que en relación con los servicios para el cuidado de niñas y niños de seis años y menores en 2004, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) reporta un total de 42 mil 168 solicitudes de servicio pendientes, mientras que en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) ascienden a 2 mil 987. La insuficiencia de estos servicios obliga a madres y padres trabajadores a recurrir a las redes de apoyo familiar y social —como abuelos y vecinos—, a los servicios personales remunerados, a guarderías o estancias privadas, o incluso a dejar solos a sus hijos durante su jornada laboral. En dicho año, 16.2% de los niños y 15.6% de las niñas menores de seis años se dejan al cuidado de alguna institución o persona distinta a sus padres, y 54.6% de los niños y 59.3% de las niñas se dejan al cuidado de algún familiar, dentro o fuera de la casa del menor. Las guarderías públicas atienden a 9.6% de los niños y a 8.9% de las niñas menores de seis años, mientras que las privadas se encargan de alrededor de 5 de cada 100 niños y niñas. Los datos muestran que el servicio ofrecido tanto por el IMSS, el ISSSTE y las instancias particulares no son suficientes para dar cobertura a la creciente demanda.

El IMSS proporciona el servicio de guardería desde los 43 días de nacido hasta los cuatro años de edad, mientras que en las Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil del

ISSSTE el periodo de servicio va de los 60 días de nacido hasta los seis años de edad. Entre 1997 y 2007 el número total de guarderías públicas (IMSS e ISSSTE) pasó de 655 a 1 840. En el mismo periodo, el IMSS triplicó su número de guarderías, mientras que en el ISSSTE las estancias infantiles casi se duplicaron. En la misma década los niños atendidos en el IMSS se incrementaron en más de 200%, mientras que en el ISSSTE el aumento fue de sólo 18.8%. El número de menores por guardería se relaciona con la calidad de la atención y con las dificultades que enfrentan las familias para acceder a estos servicios. En 1997 por cada dos niños atendidos en guarderías del ISSSTE había uno en guarderías del IMSS; para 2007 casi desaparece la diferencia debido a que el número de niños atendidos en el ISSSTE ha crecido a un menor ritmo que los del IMSS.

El gobierno federal a través de la Secretaría de Desarrollo Social cuenta con el Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras, lo que ha generado la apertura de espacios que otorgan estos servicios en todas las entidades federativas. De acuerdo con información del Consejo de Evaluación Nacional, Coneval, el seguimiento a aspectos susceptibles de mejora derivados de las evaluaciones externas 2007 otorgó una clasificación de los aspectos susceptibles a este programa donde algunos de los elementos que se plantean son los siguientes: la posibilidad de ampliar el horario de atención, garantizar la seguridad y calidad en los servicios de cuidado infantil, precisar con más detalle los criterios de selección de madres trabajadoras y de responsables de estancias infantiles, revisar los montos de apoyo la sustentabilidad de las estancias infantiles como negocio, analizar la posibilidad de ampliar el rango de edad de las y los niños atendidos en las estancias infantiles del programa.

Recomendaciones y aspectos a tomar en cuenta si se quiere reforzar este servicio, además de garantizar a las madres y los padres que sus hijas e hijos estarán en un lugar seguro, de manera especial por el lamentable acontecimiento sucedido el 5 de junio en la guardería ABC de Hermosillo, Sonora. Ante esto, queda evidente que el cuidado de niñas y niños no puede improvisarse, es necesaria la capacitación de personal, medidas de seguridad extremas y supervisión de parte de las instancias gubernamentales, así como un manejo transparente y, con esto, la tranquilidad de las madres y los padres de que sus hijas e hijos se encuentran en un lugar seguro mientras ellos trabajan.

**TIPOS DE GUARDERÍAS, DE ACUERDO CON LA INSTITUCIÓN
QUE OFRECE EL SERVICIO Y EL ÁMBITO DE COBERTURA**

Institución	Programa	Ámbito
Secretaría de Educación Pública (SEP)	Educación Inicial Modalidad escolarizada	Nivel nacional
	Modalidad semi-escolarizada	Urbano Marginal
	Centros de Educación Inicial (CEIs)	
Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	Atención educativo-asistencial Guarderías, 5 esquemas de atención	DF
	Esquema Madres IMSS	Nivel Nacional
	Esquema ordinario	Nivel Nacional
	Esquema participativo	Nivel Nacional
	Esquema vecinal-comunitario	Rural
Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)	Educación Inicial Modalidad escolarizada	Nacional
	Centros asistenciales de desarrollo infantil (CADIS)	Urbano y rural marginado
	Modalidad semi-escolarizada	
	Centros de atención infantil comunitario (CAICs)	Nivel Nacional
	Servicios asistenciales integrales Casa cuna	
Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)	Modalidad escolarizada	
	Estancias para el bienestar y desarrollo infantil	Nivel Nacional
Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol)	Centros de Atención y Educación Infantil (CAEI)	
	Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para Madres Trabajadoras	Nivel Nacional

Fuente: Matarazzo, Cecilia., (2007)

b) Prestaciones sociales

La principal prestación social que recibe la mayoría de mujeres y hombres que cuentan con un empleo formal es la seguridad social, garantizada por la Ley Federal de Trabajo y que obliga a que los patrones la brinden a sus trabajadores. El acceso a esta prestación en su esquema más completo es clave para las y los trabajadores y la conciliación con las responsabilidades familiares, ya que a través de ésta tienen acceso a los servicios de guarderías y salud que, de otra manera, representarían un elevado costo que tendrían que cubrir ellos mismos.

Por otra parte, la mayoría de las prestaciones sociales que contribuyen a la armonización entre el trabajo doméstico y extradoméstico con las que cuentan las mujeres que participan en actividades del mercado están relacionadas en función de su rol reproductivo: licencias por maternidad, periodos para lactancia, cuidado de niñas y niños, mismos que por lo general no son brindados a los hombres. Si se pretende lograr una equidad entre mujeres y hombres el Estado puede contribuir a que ésta se dé tanto en el espacio público como privado a través de políticas públicas, programas especiales y acciones afirmativas.

c) Otros programas más allá de servicios de estancias infantiles

Existen otros programas sociales que contribuyen a la conciliación entre la vida familiar y laboral, éstos son el Programa de Becas para Madres Jóvenes y Jóvenes Embarazadas; el Programa de Atención a Adultos Mayores y el Programa de Atención a Adultos Mayores en Zonas Rurales. Éstos representan un apoyo importante para mujeres y hombres, pero sobre todo para los beneficiarios que son madres jóvenes y adultas y adultos mayores, lo cual constituye un apoyo que, de otra forma, sería cubierto con los ingresos propios, o de terceros.

Programa	Programa de becas para madres jóvenes y jóvenes embarazadas	Programa de atención a adultos mayores	Programa de atención a adultos mayores en zonas rurales
Objetivo	Incrementar los índices de acceso, permanencia y terminación de los estudios entre las adolescentes que cursan la educación básica	Proveer servicios de salud, servicios de afiliación, asesoría jurídica, promoción del empleo e ingreso, capacitación, educación para la salud y actividades recreativas	Apoyar a adultos mayores en condiciones de pobreza alimentaria que no son atendidos por ningún programa federal
Dirigido a	Mujeres entre 12 y 19 años de todo el país, que sean madres de un solo hijo o que estén embarazadas por primera vez, en situación económica precaria	Adultos mayores de 70 años	Adultos mayores de 60 años que viven en localidades con menos de 2,500 habitantes, de alta y muy alta marginación
Beneficio	Apoyo económico de la SEP para que concluyan su educación básica	Los servicios anteriormente referidos	Apoyo económico que se entrega a lo largo del año en un mínimo de 3 pagos

Fuente: Matarazzo, Cecilia., (2007)

Existe en nuestro país programas para la igualdad de género así como programas sociales que facilitan la armonización entre la vida familiar y laboral, sin embargo, aún son deficientes y limitados. La demanda de la amplitud de éstos crece día a día, sobre todo a medida que las mujeres continúan incorporándose al trabajo extradoméstico, en búsqueda de mayores ingresos para el hogar.

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género

Capítulo IV. Hacia la definición de políticas de corresponsabilidad social y de género para la armonización laboral/familiar

Las políticas conciliatorias, como tradicionalmente se les ha denominado, han estado asociadas a la búsqueda de hacer más compatibles el trabajo remunerado y el no remunerado que realizan las mujeres, independientemente de si son o no trabajadoras formales y de si se encuentran o no en condiciones de pobreza. Además, en su definición más amplia, estas medidas no se restringen a las mujeres madres, sino que consideran su papel de cuidadoras más allá de la maternidad y de las tareas de cuidado relacionadas con la educación y la salud de las hijas e hijos, como en el caso del combate a la pobreza. (Camacho y Martínez).

Sin embargo, la conceptualización sobre la necesidad de armonizar la vida laboral y la familiar debe trascender la mera relación entre el trabajo remunerado y el no remunerado, y dejar de centrarse exclusivamente en las mujeres. Hay que buscar también la mejor inserción de los hombres en el ámbito privado y reconocer que también ellos tienen responsabilidades familiares y necesidad de una mayor convivencia con sus seres queridos. Asimismo, es importante que el Estado reconozca su responsabilidad en las tareas de cuidado de niñas y niños, así como de personas de la tercera edad, enfermas o discapacitadas.

La necesidad de armonizar la vida familiar y laboral ya se apuntó como preocupación de los gobiernos desde la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (México, 1975). Asimismo, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) señala en su artículo 11 que “los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos”.

No obstante estos antecedentes, el desarrollo de políticas de conciliación entre el ámbito laboral es muy reciente. Su inicio puede trazarse en los países de la Unión Europea, como resultado del Consejo Europeo Extraordinario sobre el empleo, celebrado en Luxemburgo, en 1997.

Las evaluaciones que se han efectuado sobre las políticas de conciliación en los países europeos, indican que las mismas sólo han servido para que las mujeres concilien y mantengan el supuesto de que el cuidado es responsabilidad femenina. Son las mujeres las que las han utilizado y sus medidas sólo han facilitado la realización de la doble jornada y la contribución a su doble presencia en el ámbito público y privado. Si en la parte de trabajo familiar las políticas no han servido para incorporar a los hombres, también se señala que en el mercado laboral han tendido a aumentar la precariedad laboral de las mujeres (Astelarra, 2006).

De acuerdo con Astelarra, muchas empresas europeas han impulsado buenas prácticas *family friendly*. Sin embargo, los estudios también muestran que los empresarios las han asumido sólo en el caso de profesionales de alto nivel y de directivos de las empresas, es decir, los trabajadores que tienen un valor añadido en su trabajo. No se han convertido en norma para la mayoría de los trabajadores. Los sindicatos tampoco han asumido estas prácticas como algo que deba ser incorporado a los convenios colectivos.

En lo que respecta a las familias, su principal característica ha sido la persistencia cultural del modelo familiar fincado en el hombre proveedor. De ahí que la solución de la conciliación sólo haya sido apreciada como necesaria para las mujeres y vista únicamente como un requerimiento para la atención y cuidado de los hijos. No se ha tomado mayormente en cuenta el envejecimiento de la población que es una plena realidad en los países de Europa.

Es así como las políticas de conciliación sólo han servido para que concilien las mujeres. Este resultado es consecuencia de la forma en que la conciliación entre el ámbito familiar y laboral fue planteada. En vez de haberse planteado como políticas de igualdad de género, surgieron de la lógica laboral.

Como señala Astelarra, el propio concepto de “conciliación” surge del mercado de trabajo. El término alude a un proceso de mediación entre dos grupos contrarios en ese ámbito. Sin embargo, cuando se aplica al ámbito familiar se trata de un espacio en el que no se supone que haya contrarios ni opuestos y que, además, se presume que es “armónico”. Hay que agregar que el mundo familiar no tiene reconocida ni negociación colectiva ni agentes sociales en conflicto. Por lo tanto, lo único que se puede producir allí es una negociación individual entre personas.

Las medidas implementadas tampoco han cambiado la dicotomía de los roles de género, dado que se partió del modelo de la tradicional división sexual del trabajo.

En América Latina estas políticas empezaron a bosquejarse después de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) y en los últimos tiempos, a raíz de la IX y X Conferencias Regionales de la Mujer (México, 2004 y Quito, 2007), han empezado a formar parte del debate público.

Puede asegurarse que hasta el momento no existen en los países de la región políticas de gobierno dirigidas explícitamente a armonizar (ni a conciliar) las esferas laboral y familiar. Sin embargo, hay que reconocer que hay algunas políticas conciliatorias vinculadas con la seguridad social y otras que se relacionan directamente con la pobreza.

De acuerdo con el análisis que efectúan Camacho y Martínez, las medidas conciliatorias asociadas a la seguridad social están estrechamente relacionadas con el ámbito laboral. Se focalizan en las tensiones que surgen en momentos específicos relacionados con la reproducción, como son el embarazo, el parto y la lactancia. En algunos casos, admiten ser extendidas más allá para incorporar el cuidado diario en estancias infantiles y la aten-

ción de situaciones como la enfermedad de hijos, hijas y otras personas que requieren cuidados especiales. Pueden contribuir a que el cuidado de los niños y niñas sea asumido con mayor equidad entre padres y madres y, más allá, a que se produzca un cambio en los roles y estereotipos de género. Además, afirman la idea de que la reproducción y el cuidado son responsabilidad de la sociedad y no un asunto individual y, finalmente, constituyen un referente del tipo de protección que los países deberían extender hacia la población trabajadora informal.

Las mismas autoras encuentran que las políticas conciliatorias vinculadas con el combate a la pobreza protegen derechos asociados a necesidad demostrada y se reflejan principalmente en transferencias monetarias (por ejemplo, frente al desempleo de jefas de hogar) y a servicios (por ejemplo, de capacitación para promover la inserción laboral). Son políticas que en América Latina y el Caribe tienen antecedentes en los años setenta, pero se despliegan realmente en los ochenta en el marco de los programas de ajuste estructural (Lieve Daeren, 2004), con la consecuente reducción del gasto público y el énfasis en las personas de menores recursos, en contraste con el énfasis en las políticas públicas sociales de carácter universal.

Camacho y Martínez estiman que estos programas constituyen un punto de partida ineludible para promover políticas para armonización. Los elementos conciliatorios no son la norma pero sí podrían fortalecer los servicios de cuidado, vincularlos a exigencias del mercado laboral, independizarlos de medidas muy estrictas de pobreza (que terminan penalizando a las personas que comienzan a superar la pobreza) y amortiguando el carácter maternalista de los servicios de cuidado y de las contraprestaciones (extendiéndolas también a los padres de niños y niñas). Además, sería necesario definir objetivos conciliatorios explícitos que admitan evaluaciones específicamente dirigidas a valorar los resultados alcanzados en este aspecto.

Por otro lado, Benería encuentra que las diferencias entre América Latina y los países del Norte en cuanto a las necesidades de conciliación del uso del tiempo, se encuentran en el predominio de la economía informalizada y de la pobreza en la región latinoamericana, así como en las consecuencias del fenómeno de la emigración en muchos países. El objetivo es preguntarse cómo pensar las políticas de conciliación dentro de una realidad en la que, primero, una gran parte de la producción escapa del alcance de las políticas públicas. Segundo, tanto la producción como la reproducción se han ido globalizando y, con ello, han transferido parte de su control a niveles que trascienden la esfera nacional (Benería).

En suma, aun cuando la desigualdad se ha reproducido también en el ámbito público, es indudable que ha habido avances en la incorporación de las mujeres al ámbito público, al empleo, la política, la cultura y la sociedad. Sin embargo, no ha habido una correspondiente inserción de los hombres al ámbito privado.

Modificar la división sexual del trabajo implica cambios profundos tanto en la identidad de hombres y mujeres como en la propia organización social. Desde esta perspectiva las polí-

ticas para reestructurar esta división entre un tipo y otro de actividades —llámense compartir, conciliar o armonizar— son necesarias. No obstante, si no se modifica la definición del trabajo sólo en términos de la producción en el mercado laboral (lógica productivista) y no se incorpora la necesidad de que la sociedad en su conjunto se haga cargo de los servicios que se producen en la familia, será difícil que este tipo de políticas funcione.

Si se quiere terminar con la desigualdad de género, como una forma de conseguir cohesión social, ésta se debe redefinir desde la perspectiva de las relaciones de género. La política económica debe partir de la base de que la economía no se refiere sólo al empleo remunerado, sino que, además, se debe incorporar el trabajo no pagado.

Finalmente, la política social también debe ser redefinida; hay que ampliar el bienestar definido como el acceso, por ejemplo, a la educación y la salud, e incorporar los servicios de cuidado, asociados al bienestar cotidiano de las personas. El cuidado de las personas debe dejar de ser un “no trabajo” y ser reconocido como un derecho que todas las personas tienen y que debe ser plenamente valorado.

De esta forma, se estará transitando de la aplicación de políticas conciliatorias, a la puesta en marcha de políticas de corresponsabilidad social y de género para la armonización de la vida laboral y familiar.

4.1 A modo de conclusión¹

Sobre las políticas conciliatorias:

- Son necesarias como un mecanismo de inclusión social
- Son erróneamente concebidas únicamente para el ámbito laboral y no para producir cambios al interior de los hogares
- Son distintas en cada región del mundo
- Pretenden aliviar la tensión entre trabajo y familia: el uso del tiempo
- Para lidiar con la ausencia de políticas públicas, las mujeres “ajustan” por el lado del tipo de inserción laboral, como el tipo de ocupación o la duración de la jornada.

Sobre el cuidado de las personas:

- Todas las personas tienen derecho a ser cuidadas

¹Con base en la síntesis realizada por Lourdes Colinas (CEPAL) de documentos presentados en la Reunión de Especialistas “Análisis de la crisis económica y financiera desde la perspectiva de género: Entendiendo su impacto sobre la pobreza y el trabajo de las mujeres” (22 y 23 de julio de 2009), organizada por el Inmujeres, SRE, CEPAL, UNIFEM e INSTRAW. Los documentos citados entre paréntesis se pueden consultar en la web: <http://www.eclac.org/cgibin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/5/36595/P36595.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f.xsl&base=/mujer/tpl/top-bottom.xsl>

- Sin cuidados no hay familia, no hay instituciones, no hay Estado, no hay economía
- Las mujeres siguen asumiendo las tareas de cuidado
- Existen costos por la ausencia de políticas de conciliación con corresponsabilidad

Sobre la armonización en tiempos de crisis:

- El reto aumenta y al mismo tiempo se crean condiciones para que la conciliación sea parte de la solución ante la crisis (oit, 2009)
- El papel del Estado resulta crucial
- La economía y las finanzas se arraigan en valores patriarcales que no toman en cuenta la economía del cuidado (Hazel Anderson, 2009).
- Existen canales de transmisión de la crisis relacionados al género como el trabajo informal y el trabajo no remunerado (Rania Antonopoulos, 2009).
- La crisis es una oportunidad para repensar el funcionamiento de la economía global y recolocar a los seres humanos en el centro de las preocupaciones de la economía (Espino, 2009).

Sobre posibles respuestas ante la crisis:

- La crisis agrava la brecha sobre el cuidado y el trabajo no remunerado
- Aumenta la demanda del tiempo de las mujeres para suplir los bienes y servicios que ya no se pueden adquirir en el mercado
- Existen recortes públicos de servicios sociales
- Usar la crisis para romper la segregación de género en el mercado laboral (Anita Nyberg, 2009)
- Usar las pérdidas de empleo y las reducciones de horas de trabajo remunerado de los hombres para promover y facilitar el compartir responsabilidades en el hogar y fomentar que los padres pasen más tiempo con sus hijas e hijos a través de licencias parentales (Anita Nyberg, 2009)
- Fomentar y financiar estudios que documenten las estrategias de cuidado existentes (Gherardi, 2009)
- Las empresas deben asumir los costos y beneficios de calidad vía normas de conciliación (Bárcena, 2009).

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género

Bibliografía

Capítulo I

- Astelarra, Judith (2006). Políticas conciliatorias: conceptualización y tendencias, en Mora, L., Moreno, M. J. y Rohrer, T. (coords.), *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género. Reunión de expertas*. pp. 30-40. Fondo de Población de Naciones Unidas-Cooperación Técnica Alemana: México.
- Benería, Lourdes (2006). Trabajo productivo/reproductivo, pobreza, y políticas de conciliación en América Latina: consideraciones teóricas y prácticas. En Mora, L., Moreno, M. J. y Rohrer, T. (coords.), *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género. Reunión de expertas*. pp. 75-88. Fondo de Población de Naciones Unidas-Cooperación Técnica Alemana: México.
- Camacho, Rosalía y Martínez, Juliana (2006). Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: una aproximación al caso de América Latina y el Caribe. En Mora, L., Moreno, M. J. y Rohrer, T. (coords.), *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género. Reunión de expertas*. pp. 261-303. Fondo de Población de Naciones Unidas-Cooperación Técnica Alemana: México.
- Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, CEAMEG (2008). Análisis de las políticas conciliatorias entre la vida familiar y laboral en México. Acciones del Gobierno Federal 2000-2007.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Convenio 156*, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (1981).
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Organización Internacional del Trabajo (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con responsabilidad social*. Santiago: diversos autores.
- Samaniego, Norma (2009). *La crisis, el empleo y los salarios en México*. Economía. UNAM.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), (2006). *Estudio: Reconciliación de la vida familiar y laboral*.

Capítulo II

Cervantes, C., (febrero, 2002), *Hogares con Jefatura Femenina en Colima*. GénEros, p. 26-35.

Cruz Jaimes, Guadalupe. *Apoyo a las mujeres, vía para librar la crisis económica*. CIMAC Noticias (27/07/09), www.cimacnoticias.com/site/09072701-REPORTAJE-Apoyo-a-l.38673.0.html

García, B., (febrero, 2002), *Hogares con Jefatura Femenina en Colima*. GénEros, p. 27

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Instituto Nacional de las Mujeres (2009). Libro *Mujeres y Hombres en México 2009*. México: Autores

Matarazzo, Cecilia., (2007). *Género, Políticas Conciliatorias y Presupuesto Público. El caso de México*. México, D.F.: UNFPA, GTZ.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Organización Internacional del Trabajo (2009). Libro *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago: diversos autores.

Rendón, T. (2003). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*. México, D.F.: PUEG.

Samaniego, Norma. (2009). *La crisis, el empleo y los salarios en México*. Economía. UNAM.

Capítulo III

Instituto Nacional de las Mujeres, (2001). Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2001 -2006. México, D.F.: Gobierno Federal.

Instituto Nacional de las Mujeres, (2008). Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012. México, D.F.: Gobierno Federal

Matarazzo, Cecilia. , (2007). *Género, Políticas Conciliatorias y Presupuesto Público. El caso de México*. México, D.F.: UNFPA, GTZ.

Poder Ejecutivo Federal, (1997). Alianza para la Igualdad, Programa Nacional de la Mujer 1995 – 2002. México, D.F. Gobierno Federal.

Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno Federal.

www.coneval.gob.mx/coneval2/htmls/evaluacion_monitoreo/HomeEvalMonitoreo.jsp?id=programa_guarderias_y_estanciasinfantiles (16/12/2008)

Capítulo IV

Astelarra, Judith (2006). Políticas conciliatorias: conceptualización y tendencias en Mora, L., Moreno, M. J. y Rohrer, T. (coords.), *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género. Reunión de expertas*. pp. 30-40. Fondo de Población de Naciones Unidas-Cooperación Técnica Alemana: México.

Benería, Lourdes. (2006). Trabajo productivo/reproductivo, pobreza, y políticas de conciliación en América Latina: consideraciones teóricas y prácticas. En Mora, L., Moreno, M. J. y Roher, T. (coords.), *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género. Reunión de expertas*. pp. 75-88. Fondo de Población de Naciones Unidas-Cooperación Técnica Alemana: México.

Camacho, Rosalía y Martínez, Juliana J. (2006). Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: una aproximación al caso de América Latina y el Caribe. En Mora, L., Moreno, M. J. y Roher, T. (coords.), *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género. Reunión de expertas*. pp. 261-303. Fondo de Población de Naciones Unidas-Cooperación Técnica Alemana: México.

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, CEAMEG (2008). Análisis de las políticas conciliatorias entre la vida familiar y laboral en México. Acciones del Gobierno Federal 2000-2007.

