



Lenguaje y Cultura Language and Culture

Presentación del Tema Central Lenguaje y Cultura
Presentation of the Central Theme Language and Culture
Irma Munguía Zetarán

Un determinante con contenido: El caso de *su/sus*
A determiner with meaning: The case of su/sus
Armando Mora-Bustos, Alejandra Itzel Ortiz Villegas,
H. Antonio García Zafiga

Factores individuales y familiares en el Trastorno del Desarrollo del Lenguaje (TDL)
Individual and family factors in Developmental Language Disorders (DLL)
Alejandra Aza, Christian Peñalosa Castillo

El hombre inútil en hispanoamérica: Antecedentes del siglo XIX a la vanguardia
The superfluous man in Latin America: From the 19th century to the avant-garde
Kaia L. Marrofo Huchim

En lo más íntimo: recuerdo y anhelo en "Shajarit" de Gloria Gervitz
Intimating: Remembrance and Desire in "Shajarit" by Gloria Gervitz
Cristina Karageorgou-Bastida



Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México

Work/family reconciliation: Challenge for Mexico

*María del Pilar Hernández Limonchi**

Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Cuernavaca, México

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6432-7502>

*Luz Marina Ibarra Uribe***

Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Cuernavaca, México

ORCID: <https://orcid.org/000-0002-0808-5518>

ISSN-0185-4259; e- ISSN: 2007-9176

DOI: <http://dx.doi.org/10.28928/ri/862019/aot2/hernandezlimonchim/ibarrauribel>

Resumen

México no ha ratificado el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, el cual podría influir en el diseño de políticas y medidas apropiadas de conciliación de la vida familiar y laboral para favorecer el empleo femenino y la incorporación de los hombres en el cuidado y las labores domésticas. Por ello, se seleccionaron ciertas medidas de conciliación con el objetivo de analizar si estas colocan a las mujeres en una posición de desventaja frente a los varones o, de lo contrario, crean igualdad de oportunidades y de trato entre ellos, tales como los permisos de maternidad, paternidad y de lactancia, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo remoto como medidas para flexibilizar la jornada laboral.

Palabras clave: medidas de conciliación, permisos parentales, flexibilidad laboral, responsabilidades familiares, corresponsabilidad.

Abstract

Mexico has not ratified the Convention 156 of the International Labor Organization on equality of opportunity and treatment of workers with family responsibilities, which could influence the design of policies and appropriate measures of work/family reconciliation, favoring female employment and the incorporation of men in care and housework. Therefore, certain measures were selected in order to analyze whether they place women at a disadvantage compared to men, instead of creating effective equality of opportunities and treatment between them, such as maternity, paternity and breastfeeding leave, part-time work and remote work.

Keywords: reconciliation measure, family leave, work schedule flexibility, family responsibilities, co-responsibility.



IZTAPALAPA

Agua sobre lajas

* pilarhlimonchi@gmail.com

** marina.ibarra@uaem.mx

Introducción

A partir de la discusión teórica y conceptual del sistema sexo/género, en el cual Gayle Rubin sostiene que existe una relación desigual de poder entre mujeres y hombres por la asignación de papeles sexuales obligatorios, se abordó la propuesta de Amartya Sen sobre la división del trabajo por género, que cuestiona los modelos económicos por no considerar las relaciones de género. La falta de análisis de dichas relaciones y sus efectos en la producción económica dentro y fuera del hogar coloca a las mujeres en una posición de ventaja por los arreglos domésticos, ocasionando que las inequidades se naturalicen. El modelo de negociación propuesto por el autor incluye la relación de cooperación y conflicto entre los miembros de la familia que se pueden resolver a partir de los acuerdos domésticos y las capacidades de las mujeres y los hombres. De la mezcla entre los aspectos conflictivos de la cooperación y la negociación se desprende la conciliación como categoría de análisis.

La idea de conciliar la vida familiar y laboral aparece por primera vez en los países anglosajones a mediados del siglo pasado, por la necesidad de realizar un ajuste cuando esposas y madres se incorporaron de forma masiva al trabajo remunerado. Desde los años setenta, en los países nórdicos la conciliación se plantea desde la perspectiva de la igualdad de género, enfoque que influyó en la legislación de la Unión Europea, dada la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral. Por otra parte, los organismos internacionales, a partir de la década de los ochenta, han fomentado entre los Estados miembros el suministro de servicios sociales destinados al cuidado y el establecimiento de medidas de conciliación, para que padres y madres puedan combinar equilibradamente las responsabilidades laborales con las tareas domésticas y las funciones del cuidado.

En cambio, en México el conflicto en las negociaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral se intensifica por la falta de disposiciones en la materia. La indiferencia del derecho ha provocado que no se visibilice esta problemática, por lo que es necesario sacarlo de lo privado y llevarlo a lo público, para que las políticas establezcan medidas de conciliación que aseguren condiciones de igualdad de oportu-

tunidades entre mujeres y hombres, que favorezcan la incorporación de las mujeres en el mercado laboral y mejoren las condiciones laborales de ambos.

Por ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011a) ha definido la conciliación como el equilibrio de las tensiones que se generan entre las responsabilidades profesionales y familiares, a través de una estrategia en los programas sociales, para mejorar el bienestar de las familias, la seguridad social y económica, en particular de las madres trabajadoras. La dificultad para conciliar se debe a los roles tradicionales impuestos por la sociedad, de hombre-proveedor y mujer-cuidadora, apartando a ellos de los deberes en el hogar y penalizando a ellas en el empleo. De ahí que la conciliación debería ser una labor de todos, es decir, del Estado, de la sociedad y la familia, mas no una responsabilidad exclusiva de las mujeres para visibilizar el conflicto entre lo familiar y profesional, y para ser atendido por los poderes públicos. En otras palabras, lo privado también es público, y la participación equilibrada de mujeres y hombres en ambos espacios debe contar con un marco regulatorio sólido.

El objetivo de este artículo es analizar ciertas medidas que, si bien para el Estado mexicano favorecen la conciliación trabajo-familia, en realidad colocan a las mujeres en una posición de desventaja frente a los hombres. Para ello, se seleccionaron y analizaron los permisos de maternidad y paternidad, así como el de lactancia. Por otro lado, se eligieron estrategias que se han implementado para flexibilizar la jornada laboral, como el trabajo a tiempo parcial y el esquema de trabajo remoto.

El artículo se organiza en cinco apartados. Primero, se analiza la conciliación de la vida familiar y laboral desde la división sexual del trabajo, donde mujeres y hombres se enfrentan a conflictos cooperativos. En el segundo apartado se expone el marco internacional más relevante sobre la conciliación, con la finalidad de articularlo con las disposiciones jurídicas y las iniciativas nacionales, haciendo hincapié en el Convenio 156 y la Recomendación 165 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares de la OIT, los cuales se consideran los instrumentos internacionales más importantes en materia de conciliación, pues reconocen que se deben mejorar las condiciones laborales de aquellos a través de medidas que satisfagan sus necesidades. Posteriormente, se intenta contestar a través de las solicitudes de información¹ realizadas a

¹ Las solicitudes de información se realizaron por las autoras, por medio de la Plataforma Nacional de Transparencia del Gobierno Federal, a la Secretaría de Gobernación, la Secretaría de Relaciones Exteriores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Nacional de las Mujeres, así como al Senado de la República desde su propio portal de transparencia.

las instituciones de gobierno: ¿Por qué México no ha ratificado el Convenio 156, ni implementado la Recomendación 165? El cuarto apartado contempla la selección y el análisis de las medidas que podrían favorecer la conciliación trabajo-familia, tales como los permisos y la flexibilidad laboral. Por último, se presentan algunas consideraciones finales.

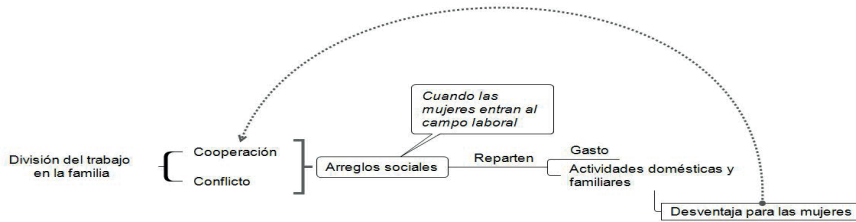
La dificultad de conciliar la vida familiar y laboral

Cada sociedad tiene una forma de organización económica. Cada una determina culturalmente el sexo y un sistema de sexo/género en el que existe opresión, ya que es producto de las relaciones sociales que lo organizan (Rubin, 2013). Por tal razón, la división sexual del trabajo, la división genérica de los espacios sociales, el rol de los hombres en el trabajo productivo y el rol de las mujeres en el trabajo reproductivo, entre otros elementos, determinan la opresión de las mujeres y las coloca en una posición de desventaja frente a los varones.

Las actividades productivas dependen, en gran medida, del trabajo doméstico, de la preparación de alimentos y del cuidado de menores, adultos mayores o enfermos. No obstante, las actividades domésticas se han valorado como un trabajo improductivo (Sen, 1998); aunque poseen una gran importancia social, económica y política, están invisibilizadas, porque es en el interior de la familia donde se realizan. Asimismo, están naturalizadas hacia las mujeres, pues se considera que ellas tienen habilidades y capacidades para realizarlas.

Las relaciones entre los sexos están condicionadas por la manera en que se sustentan y apoyan entre sí para realizar las actividades dentro y fuera de la casa, ya que de ello depende la prosperidad de la familia y el tipo de trabajo que se realiza según el género. Sobre esta división del trabajo, los hombres y las mujeres que integran una familia se enfrentan a dos problemas según Sen (1998:71): “uno entraña cooperación (aumenta las disponibilidades totales) y otro entraña conflicto (divide las disponibilidades totales entre los miembros de la familia)”. Para solucionar estos problemas se puede combinar la cooperación y el conflicto mediante los arreglos sociales con respecto a quién le corresponden ciertas actividades y quién toma qué decisiones. Pero los cambios de patrones familiares por la incorporación de las mujeres al campo laboral contribuyeron a la repartición del gasto, mas no a la repartición equitativa de actividades domésticas con los hombres, pues ellos no invierten en estas tiempo adicional (véase Figura 1).

FIGURA I. DIVISIÓN DEL TRABAJO EN LA FAMILIA.



Fuente: Elaboración propia con información de Sen (1998).

Generalmente, en el mercado laboral se evita el tema de los conflictos cooperativos, pues se alega que existe una distribución óptima de los bienes en la familia, resultado de los arreglos domésticos. Es posible considerar las divisiones de género como problemas de negociación, como una clase de conflictos cooperativos, que surgen a raíz de la ruptura cuando una de las dos personas no coopera. En este sentido, Comas (2000) establece que si las responsabilidades asistenciales en la familia fueran compartidas, el compromiso de cuidar sería por elección, mas no por obligación de la negociación.

Señala Sen (1998) que es importante entender los acuerdos domésticos, ya que son una mezcla entre los aspectos conflictivos de la cooperación y la negociación. No obstante, las mujeres se encuentran en desventaja con los resultados de los conflictos cooperativos, ya sea por el embarazo o la crianza, que las coloca en una posición inferior con respecto a las contribuciones económicas de la familia. Por ello, el trabajo remunerado es una variable que afecta los cambios en los derechos de las mujeres, puesto que incrementa el control general en la familia y aporta otro ingreso, que les otorga una mejor posición de ruptura, una percepción más clara de su individualidad y bienestar, así como una mejor posición económica de la familia.

Pese a que las mujeres ocupan cada día más espacios públicos, no logran liberarse de tareas domésticas; al contrario, suman actividades y obligaciones. A las mujeres se les ha permitido participar en la vida pública y en el contexto laboral, siempre y cuando asuman sus responsabilidades familiares y no descuiden las tareas domésticas, aun cuando estas pueden compartirse con los hombres. Por lo tanto, la diferencia sexual sigue provocando

desigualdad en las relaciones de género al no interrogar por qué las responsabilidades del espacio familiar no pueden ser compartidas por hombres y mujeres, cuando la mujer, a la par del hombre [...] tiene un trabajo asalariado. Al contrario, naturaliza el hecho de que las mujeres sigan haciendo ambas tareas; esta situación es una continuidad en la diferencia y desigualdad de roles entre lo femenino y lo masculino (Rentería, 2014: 255).

Por su parte, Sen (2000) menciona que los hombres aún se oponen a realizar tareas domésticas, y las mujeres tienen la doble tarea de trabajar fuera y realizar labores en el hogar. El autor insiste en que “la participación económica de las mujeres es, pues, tanto una recompensa en sí misma [...] como un factor que contribuye de manera extraordinaria a introducir cambios sociales en general” (Sen, 2000:247). Para que las mujeres aumenten su poder deben intervenir factores como la educación, las oportunidades de empleo y el funcionamiento del mercado de trabajo, pero también variables menos clásicas como los tipos de empleo, las actitudes de la familia y de la sociedad hacia las actividades económicas de las mujeres, que serán aspectos fundamentales en el desarrollo del país.

Definitivamente, la dificultad para conciliar la vida familiar y laboral de las mujeres se debe a los roles que la sociedad les asigna como hombre-proveedor y mujer-cuidadora, por lo que ellas buscan “trabajos que les permitan conciliar el trabajo remunerado con los deberes familiares y como consecuencia tienen menores oportunidades de acceder y de ascender en determinados trabajos” (Mangarelli, 2014: 147), pero los hombres no modifican el modelo de proveedor sin responsabilidades en el hogar, generando una brecha de género en el uso del tiempo. Quizá lo más importante, indica Rodríguez (2010), es cambiar la percepción de la conciliación como una labor de todos, y no exclusiva de las mujeres. Por lo tanto, es necesario

deconstruir conceptos acerca de roles de hombres y mujeres en la sociedad y en la familia, que lejos de estar en la naturaleza de los casos, como algunos creían, fueron contruidos atendiendo a un modelo de familia, con hombres y mujeres, que hoy nada tienen que ver con la realidad (Mangarelli, 2014:157).

Lo que hoy existe en la familia y en las actividades del cuidado se debe en gran medida al trabajo invisible que realizan las mujeres en el hogar, por lo que el Estado debería ampliar sus funciones para que los individuos, tanto hombres como mujeres, pudieran conciliar su trabajo con la familia, así como combinar el trabajo, tener hijos/as y tiempo libre (Comas, 2000).

Breve recorrido por las disposiciones internacionales en materia de conciliación trabajo-familia

Los organismos internacionales, desde hace más de tres décadas, han realizado las recomendaciones necesarias para potenciar el papel de las mujeres en la sociedad, así como para monitorear y evaluar el progreso de la condición femenina. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es el tratado más amplio de derechos humanos para las mujeres y constituye para el Estado mexicano la ruta para la puesta en marcha de políticas, programas y acciones en materia de igualdad de género y para la erradicación de la violencia y la discriminación. Con respecto a la conciliación y la corresponsabilidad, la CEDAW (Asamblea General de la ONU, 1979:3) menciona en el artículo 5 que los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para

modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Asimismo, en el artículo 11 indica que se deben adoptar todas las medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar los mismos derechos entre hombres y mujeres e impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad, por lo que los Estados partes tomarán medidas adecuadas para, entre otras

alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños (Asamblea General de la ONU, 1979: 5).

En relación con la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, la OIT (1981) adopta el Convenio 156 y la Recomendación 165 para establecer medidas cuando tales responsabilidades limiten el ingreso, la participación y el progreso en el empleo, reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidad y de trabajo para aquellos, así como reconocer que los problemas de dichos trabajadores son aspectos que van más allá

de la familia y la sociedad, por lo que se deben tomar en cuenta en las políticas nacionales. Dicho Convenio se considera la norma más importante a nivel internacional sobre conciliación de la vida familiar y laboral, y la Recomendación se ocupa del conflicto que se genera entre las responsabilidades familiares y el trabajo remunerado, así como de las implicaciones para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

A continuación, el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominado Protocolo de San Salvador (OEA, 1988), en su artículo 6, fracción II, establece que los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad del derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del empleo pleno, así como a ejecutar y fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Por otro lado, la Declaración y Plataforma de Acción de Pekín (ONU, 1995) señala en el objetivo estratégico F.1 que se promoverá la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos. El objetivo M menciona que se modificarán las políticas de empleo, a fin de facilitar la reestructuración de los regímenes laborales de manera que promuevan la posibilidad de compartir las responsabilidades familiares.

Posteriormente, en 2007 se celebró la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en la ciudad de Quito, donde se acordó adoptar medidas de corresponsabilidad entre mujeres y hombres para la vida familiar y laboral, señalando que al compartir las responsabilidades se crean condiciones propicias para la participación de la mujer en el mercado laboral. Asimismo, se propuso formular políticas y programas de empleo y de seguridad social dirigidos a garantizar el trabajo decente a mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, para asegurar su autonomía y el ejercicio pleno de sus derechos (CEPAL, 2007).

En 2010 se realizó la Décima Primera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en Brasil. Ahí se convino conquistar una mayor autonomía económica e igualdad en la esfera laboral, mediante la adopción de una política social y económica para avanzar en la valorización social y el reconocimiento del valor económico del trabajo no remunerado prestado por las mujeres en la esfera doméstica y del cuidado; políticas y programas de formación profesional para las mujeres en áreas competitivas y dinámicas de la economía, para lograr una participación femenina más amplia, diversa y calificada en el mercado de trabajo, conside-

rando además las limitaciones impuestas por la doble jornada de trabajo; sistemas de gestión de igualdad de género en el sector público y privado que promuevan la no discriminación de las mujeres en el empleo, la conciliación de la vida profesional, privada y familiar, entre otras (CEPAL, 2010).

México, ¿por qué no?

Pese a que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Congreso de la Unión, 2006) y la estrategia sobre perspectiva de género incorporada en el Plan Nacional de Desarrollo (PND, 2013-2018) señalan que en materia de igualdad entre mujeres y hombres se deben establecer las acciones conducentes para lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político, social y cultural, así como establecer medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, y fomentar políticas dirigidas a los hombres que favorezcan su participación en el trabajo doméstico y de cuidados, así como sus derechos en el ámbito familiar, México no ha ratificado el Convenio 156, ni implementado la Recomendación 165 sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, instrumentos que podrían influir en el diseño de políticas públicas de conciliación.

Por ello, en el marco de la investigación que da origen a este artículo se realizó una solicitud de información pública a la Secretaría de Gobernación, a través de la Plataforma Nacional de Transparencia del Gobierno Federal, para que informara el motivo por el cual no los han sometido al Senado, ya que con fundamento en la fracción XLI del artículo 27 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (Congreso de la Unión, 1976:12), dicha Secretaría debe “impulsar las políticas públicas y dar seguimiento a los programas que refuercen la inclusión social y la igualdad, mediante estrategias y acciones que contribuyan a prevenir y eliminar la discriminación”. En respuesta a la solicitud, la dependencia indicó que el sujeto obligado es la Secretaría de Relaciones Exteriores, ya que cuenta con la facultad de promover, propiciar y asegurar la coordinación de acciones en el exterior de las dependencias y entidades de la administración pública federal, así como de conducir la política exterior, para lo cual intervendrá en toda clase de tratados, acuerdos y convenciones en los que el país sea parte (SEGOB, 2015).

A su vez, se solicitó información a la Secretaría de Relaciones Exteriores. Informó que el 20 de diciembre de 1982 requirió a la Secretaría de Gobernación que, por su conducto, el Convenio 156 y la Recomendación 165 fueran sometidos a la conside-

ración del Senado de la República (SRE, 2015). Cabe precisar que estos documentos fueron acompañados de un dictamen elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el cual se recomendaba la no ratificación del Convenio, debido a que este resultaba incompatible con la legislación mexicana vigente en ese momento, en aspectos como la reducción de la jornada de trabajo y las horas extraordinarias, la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores, la obligación del Estado de tomar en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores con responsabilidades familiares al elaborar los planes y programas de desarrollo a nivel estatal y regional, la ausencia de medidas en México para solucionar los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares y la posibilidad de reintegrarse al trabajo tras una ausencia debida a responsabilidades familiares.

Sin embargo, a la luz de la reforma laboral de 2012, corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social indicar si conforme al marco jurídico actual es posible que el Estado mexicano ratifique el Convenio 156 e implemente la Recomendación 165. Por lo que dicha Secretaría, en respuesta a la solicitud de información, argumentó que el Convenio no fue ratificado en virtud de que el Senado de la República manifestó que carecía de facultades legales para sancionar la aprobación del Convenio, dado que el instrumento no fue celebrado por el Ejecutivo, conforme al artículo 76 fracción I de la Constitución Políticas de los Estados Unidos Mexicanos (Congreso de la Unión, 1917). Asimismo, mencionó que no cuenta con la información solicitada, por no ser aspectos que se relacionan directamente con sus atribuciones, y señaló que corresponde al Senado de la República aprobar los tratados internacionales y las convenciones diplomáticas que el Ejecutivo Federal suscriba (STPS, 2015).

Por último, se pidió información al Senado de la República, a través del Sistema INFOMEX, y la respuesta fue que al interior de la Comisión de Trabajo y Previsión Social no se ha recibido, por parte de la Mesa Directiva, turno alguno que inste a dicho órgano colegiado a realizar el análisis y dictamen sobre el mencionado Convenio y su Recomendación, lo anterior en virtud de que el Senado no ha recibido por parte del Ejecutivo Federal los documentos de referencia para su ratificación. No obstante, la Comisión turnó en noviembre de 2016 la proposición con punto de acuerdo, con la finalidad de exhortar al titular del Ejecutivo para que, en el uso de sus atribuciones constitucionales, hiciera llegar al Senado de la República el Convenio 156 de la OIT para su debida aprobación, considerando que es una preocupación el avance y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. De ahí la necesidad de conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas y familiares, y diseñar políticas públicas para que hombres y mujeres compartan la responsabilidad en el ámbito doméstico, dada la mayor participación de la mujer en

el mercado laboral; dicha situación no es menor, ya que ello ha traído modificaciones sustanciales en la organización de las familias (Senado de la República, 2017).

A pesar de que México es miembro de la OIT desde 1931 y hasta el momento ha ratificado 79 Convenios, no ha considerado el 156 por las razones expuestas anteriormente. Sin embargo, al adoptar la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, el Estado reconoce la necesidad de valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado, promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia (CEPAL, 2017). Asimismo, la reforma laboral aprobada en 2012 estableció la posibilidad de pactar horarios entre el patrón y el trabajador, pero la tutela de la flexibilidad laboral en el país es limitada.

Existen una serie de medidas que podrían incorporarse en la legislación nacional para favorecer la conciliación, si se ratifica el Convenio 156 y se implementa la Recomendación 165, pero también se requiere voluntad política para que las medidas de conciliación con corresponsabilidad entren en la agenda nacional y sean congruentes con las estructuras familiares actuales, cuyos roles y patrones de género tradicionales de hombre-proveedor y mujer-cuidadora se han transformado por las aspiraciones y la necesidad de las mujeres de participar en el mercado laboral.

En este orden de ideas, la tasa de participación laboral femenina en América Latina y Caribe superó el 50%, pero todavía es inferior a la de los hombres (74.4%), según el Informe sobre el Panorama Laboral de la OIT (2017). En México, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2017) reportó que, durante el primer trimestre de 2017, la Población Económicamente Activa (PEA) fue de 54.4 millones de personas mayores de 14 años disponibles para producir bienes o servicios. Los hombres económicamente activos son 78 de cada 100, mientras que solo 43 de cada 100 son mujeres. En relación a la Población Ocupada (PO), participan 52.4 millones de personas en ese mismo periodo, de las cuales 19.9 millones son mujeres, lo que representa 38% (véase Tabla 1).

TABLA 1. PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN LA PEA Y PO.

	PEA	PO
Hombres	78/100	62%
Mujeres	43/100	38%

Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2017).

Por otra parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2016) indica que el porcentaje de mujeres mexicanas empleadas de 15 a 64 años, con pareja y al menos un hijo/a menor a 14 años, es 40.7%. En relación con las parejas con empleo y al menos un hijo/a de hasta 14 años, donde ambos trabajan tiempo completo, representa solo 21% y en los casos en que uno trabaja tiempo completo y el otro tiempo parcial, no llega a 14%. Sobre la distribución del tiempo, los hombres invierten 30% y las mujeres 12.1% al trabajo remunerado; en cambio, al trabajo no remunerado los hombres dedican 4.5% y las mujeres 22.5%. Acerca del cuidado, ellas dedican 8.6% y ellos 3.5% (véase Tabla 2).

TABLA 2. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Trabajo remunerado	30%	12.1%
Trabajo no remunerado	4.5%	22.5%
Cuidado	3.5%	8.6%
Cuidado personal	43.7%	41.8%
Ocio	17.7%	14.1%
No especificado	0.6%	0.9%
Total	100%	100%

Fuente: OCDE (2016).

En el siguiente apartado se presenta una selección de medidas que, pese a que son consideradas de conciliación, coloca a las mujeres en una posición de desventaja frente a los varones, pues en ellas recaen principalmente las responsabilidades de cuidado y domésticas, situación que les impide desenvolverse en el mercado laboral en igualdad de condiciones.

Selección y análisis de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en México

Según la estrategia 3.5 del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (Gobierno de la República, 2013-2018), se propone impulsar políticas que favorezcan la corresponsabilidad entre Estado, empresa y las trabajadoras y los trabajadores para desarrollar servicios de cuidado, así como promover esquemas y horarios de trabajo que favorezcan la conciliación de

la vida personal, familiar y laboral. En este orden de ideas, la Secretaría de Economía (SE, 2015:4) aprobó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación, como un mecanismo de adopción voluntaria, cuyo objetivo es establecer los “requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores”.

Por otro lado, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2015) considera que tanto el Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras a cargo de la Secretaría de Desarrollo Social y el Programa de Escuelas de Tiempo Completo de la Secretaría de Educación Pública fomentan la conciliación. Empero, estas políticas y programas son iniciativas que deberían articularse más allá de la protección de los menores y las madres trabajadoras, es decir, apoyar el “desarrollo de una actividad laboral sin que dicho desarrollo implique un perjuicio al pleno desarrollo de la familia y apoyo a la corresponsabilidad” (Arroyo, 2007:269). Asimismo, las medidas de conciliación se deberían enfocar en flexibilizar el “tiempo de trabajo y la mejora de las condiciones de vida de las madres trabajadoras y de sus familias [...] orientadas a favorecer la integración efectiva de las mujeres en la actividad laboral” (Salido, 2006: 107).

En este sentido, Tobío (2005) considera que la conciliación debe atender tres principales problemas a los cuales se enfrentan la mayoría de las mujeres para hacer compatible el cuidado de los hijos/as con la actividad laboral. El primero se presenta cuando los menores se enferman, situación imprevista y difícil de resolver, en cuyo caso la mayoría de las mujeres recurren al apoyo intergeneracional. El segundo problema es la falta de coordinación entre los horarios laborales y escolares. En términos generales, los horarios laborales están “masculinizados”, es decir, asignados tradicionalmente como si los varones no tuvieran responsabilidades familiares, situación que afecta tanto a mujeres como a hombres; y por otro lado, los horarios escolares siguen adaptados a los tiempos de las amas de casa. En tercer lugar, las vacaciones escolares. El gran número de días de vacaciones al año, alrededor de nueve semanas, y las suspensiones de clases, como días feriados y el último viernes de cada mes cuando los maestros/as asisten al Consejo Técnico Escolar, afectan los arreglos entre las madres trabajadoras y los padres trabajadores, pues las guarderías y escuelas deberían ser un apoyo para la conciliación en el cuidado de los menores.

No obstante, se pueden incluir otros problemas a los cuales se enfrentan no solo las mujeres, sino también los varones con responsabilidades domésticas y del cuidado, resumiéndose en:

- Falta de coordinación de horarios comerciales y de servicios con la jornada laboral
- Insuficientes guarderías y servicios escolares deficientes
- Exiguas prestaciones sociales que no favorecen la conciliación, como permisos laborales y flexibilidad laboral
- Centros de trabajo sin políticas internas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de sus colaboradores y colaboradas

Por lo tanto, el objetivo de las medidas de conciliación con respecto al mercado laboral, según Flaquer (2000:80), es “lograr una mayor flexibilidad en la organización de los tiempos de trabajo para que hombres y mujeres puedan hacer frente a sus responsabilidades familiares en las mejores condiciones posibles (para sí mismos y para las personas dependientes)”. Aunque estas medidas deberían acompañarse de una serie de servicios infantiles y familiares, así como de permisos y flexibilidad laboral efectiva, que recaigan de manera equilibrada en ambos y no exclusivamente en las mujeres (Salido y Arriba, 2005).

De manera que, para analizar las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, se seleccionaron los permisos de maternidad y paternidad, así como la reducción de jornada por lactancia. También el trabajo a tiempo parcial y el trabajo remoto, por ser estrategias que se han adoptado para flexibilizar la jornada laboral.

Permiso de maternidad y de paternidad

A partir de 1974, el artículo 123 constitucional (Congreso de la Unión, 1917:128) estipula la protección a la maternidad con la finalidad de prevenir riesgos durante y después del embarazo de las mujeres trabajadoras y que cuentan con seguridad social. Actualmente, el apartado A fracción V del mismo artículo establece que

las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

Por su parte, la Ley del Seguro Social establece que la asegurada tendrá derecho al subsidio siempre y cuando cubra por lo menos 30 cotizaciones semanales en el periodo de 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del mismo, así como certificar por el Instituto Mexicano del Seguro Social el embarazo y la fecha probable del parto, y no ejecutar trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto. Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad. Dicha Ley otorga a la asegurada el derecho, durante el embarazo y el puerperio, a un subsidio en dinero igual a 100% del último salario diario de cotización, que recibirá durante seis semanas anteriores al parto y las seis semanas posteriores. Hasta cuatro semanas del descanso prenatal pueden ser transferibles al periodo posnatal. En el caso de la Ley del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para que las trabajadoras al servicio del Estado tengan derecho a las prestaciones de maternidad es necesario que cuenten con seis meses de antigüedad en su puesto. También gozarán de 12 semanas de incapacidad, que se distribuirán cuatro antes del parto y ocho después.

Si bien la OIT (2000) ha establecido que los Estados miembro procurarán extender a 18 semanas por lo menos la licencia de maternidad y, en la medida de lo posible, garantizar el derecho de las mujeres a elegir la distribución de semanas antes o después del parto, se advierte en México indiferencia sobre la protección de la maternidad, pues en 1974 las mujeres gozaban de 16 semanas, con limitaciones en su goce (12 antes y cuatro después del parto), hoy se ha reducido a 12 semanas con restricciones en su distribución.

Una encuesta² aplicada en el estado de Morelos, específicamente en los municipios conurbados de Cuernavaca, Jiutepec, Temixco o Emiliano Zapata, a 380 mujeres con formación universitaria, con rango de edad de 25 a 54 años, con hijos/as menores a 16 años, casadas o en unión libre, que integran una familia de doble ingreso, demuestra que pese a que 68.4% de las mujeres cuenta con licencia de maternidad, 44% desconoce el número de días que les otorgan de incapacidad por maternidad y el resto de las prestaciones que la legislación establece. Además, se indagó si las mujeres tienen algún otro tipo de licencia para ausentarse del empleo, a lo que 56.3% respondieron negativamente.

Por otro lado, en el año 2012 se incorporó en la Ley Federal del Trabajo el permiso de paternidad con goce de sueldo por cinco días laborables a los hombres trabaja-

² La encuesta (2016-2017) fue diseñada, aplicada y analizada por las autoras, la cual forma parte de una tesis de doctorado.

dores, ya sea por nacimiento de hijo/a o en caso de adopción, mientras que en otros países se acogió desde hace más de 40 años. Esta licencia ubica a México dentro de las naciones en el mundo que menos días reconocen a este derecho parental. Como medida de conciliación no favorece la corresponsabilidad de las parejas, al contrario, se refuerzan los estereotipos tradicionales de género.

De la misma manera que la licencia de maternidad, la encuesta aplicada en el estado de Morelos evidencia el desconocimiento que se tiene sobre esta prestación, pues únicamente 22.4% de las mujeres señaló que su pareja cuenta con esta licencia y el resto lo desconoce. Entonces, el permiso de paternidad no solo es insuficiente en el número de días, sino que se requiere mayor difusión de los derechos de los trabajadores.

La enorme diferencia entre el permiso de maternidad y paternidad provoca un desequilibrio en el ámbito privado y público de las mujeres y los hombres, pues aparta a los hombres de las funciones del cuidado y penaliza a las mujeres en el empleo. A pesar de que en las resoluciones adoptadas en la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 2009) titulada Para recuperarse de la crisis: un Pacto Mundial para el Empleo, se estableció que las medidas destinadas a conciliar el trabajo y la familia no se dirigen únicamente a las mujeres, sino también a los hombres. Los Estados, en términos generales, no han homologado los permisos de paternidad con los de maternidad. Una de las medidas que se acordó en dicha Conferencia fue la licencia de paternidad, que permite a los padres que trabajan compartir las responsabilidades familiares, reconociendo que en algunos países paulatinamente se van eliminando los estereotipos de género gracias a la corresponsabilidad. No obstante, con una legislación innovadora y con políticas activas se podría alentar la participación de los hombres en las responsabilidades en torno al cuidado de los menores, a fin de no obstaculizar la plena participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y su autonomía económica. Si la licencia de paternidad se equiparara a la de maternidad, y fuera obligatorio su disfrute, se fomentaría en los padres un papel más activo en el ámbito privado.

Permiso de lactancia

Por lactancia se entiende la alimentación del recién nacido y, en este sentido, la reducción de la jornada laboral se presenta por el nacimiento de un niño o una niña, para que durante cierto tiempo se le alimente con leche materna. En México se regula por el artículo 123 apartado A fracción V de la Constitución, al igual que el permiso de maternidad. El periodo de lactancia para las madres trabajadoras es hasta

por seis meses, con dos reposos por día de media hora cada uno para amamantar a sus hijos/as o para efectuar la extracción manual de leche, y la empresa asignará un lugar adecuado e higiénico para este fin. En caso de que esto no sea posible, la jornada se reducirá una hora, previo acuerdo con el patrón.

La lactancia es un tema de salud pública, pero también se debe conciliar con el trabajo remunerado de las mujeres. Según datos del Fondo de la Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2015), una de cada 10 mujeres que trabajan amamantan a sus bebés, el resto les dan leche de fórmula, pues se considera que no existen leyes ni políticas públicas que las apoyen, y generalmente las instituciones no están comprometidas con este permiso.

Esta reducción de jornada está destinada exclusivamente a las mujeres, lo cual promueve el reparto desigual de las responsabilidades familiares. No se puede considerar una medida de conciliación, ya que en lugar de favorecerla, termina siendo una carga para ellas, pues tienen que ajustar sus condiciones laborales y se enfrentan a obstáculos como la distancia entre el lugar de trabajo y el hogar, lugares públicos o privados inadecuados para amamantar, entre otros. Por lo cual, si se espera incorporar el permiso de lactancia como una medida de conciliación y de corresponsabilidad en el reparto de tareas entre mujeres y hombres para que disfruten de los mismos derechos, es necesario cambiar el paradigma de la lactancia exclusiva de las mujeres, cuando esta puede ser compartida por los progenitores, cuando ambos trabajen.

Trabajo a tiempo parcial

Ahora bien, el trabajo a tiempo parcial o de medio tiempo es una estrategia para flexibilizar la jornada laboral que, en principio, hace compatible la vida profesional y familiar. En el mundo las mujeres representan 57% de quienes trabajan a tiempo parcial y en México, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2017), la mayoría de ellas se insertan en el mercado laboral a tiempo parcial, trabajando en promedio 37.7 horas semanales, lo cual prácticamente es una jornada completa.

Una de las principales críticas a estas medidas es que “sirven única o mayoritariamente para que las mujeres flexibilicen su tiempo” (Salido, 2006: 108), pues son menos los hombres en trabajos a tiempo parcial que mujeres, toda vez que ellos, en su mayoría, no necesitan flexibilizar su tiempo. Por lo tanto, la flexibilización del trabajo “afectará previsiblemente en mayor medida a las mujeres que a los hombres, reduciendo de hecho su disponibilidad y reproduciendo su imagen de menor implicación laboral” (Fernández y Tobío, 2005: 73), “factor que mal utilizado no hace

más que perpetuar y legitimar el proceso de discriminación sexual en el trabajo” (Arévalo y Kurczyn, 2005: 139).

A modo de ejemplo, Holanda y Alemania tienen altas tasas de participación laboral femenina a tiempo parcial. Con este tipo de medidas de flexibilización de la jornada se fortalecen los indicadores de empleo, pero no se favorece la conciliación, puesto que en ellas siguen recayendo la mayoría de las labores del cuidado y domésticas, y cumplen una doble jornada laboral.

Trabajo remoto

También conocido como *home office*, trabajo a domicilio o teletrabajo, es un término que se ha utilizado desde los años setenta. Al igual que el trabajo a tiempo parcial, es una estrategia para flexibilizar la jornada laboral. La OIT (2011b: 11) lo define como “la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador”, pero la Recomendación 184 aclara que es

el trabajo que una persona, designada como trabajador, realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quien proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello (OIT, 1996: 1).

Aunque es una modalidad que puede facilitar la incorporación de las mujeres al mercado laboral, no es exclusiva para ellas, pues la mayoría de las empresas que han incorporado esta forma de organización reportan que son los hombres quienes principalmente la adoptan. Algunos beneficios pueden ser la eliminación del tiempo de traslado al centro de trabajo, la reducción de algunos costos, el aumento de la convivencia con la familia, entre otros. Empero, la precarización laboral puede llegar a ser una constante en este tipo de empleo, como percibir un salario inferior, afectar el desarrollo profesional e incrementar los gastos en el hogar, pese a que la citada Recomendación señala que se deberá recibir una compensación por los gastos relacionados con su trabajo, consumo de energía eléctrica, servicio de agua potable, comunicación y mantenimiento de los equipos.

Desde la conciliación, esta medida para flexibilizar la jornada laboral puede ser una opción atractiva para las mujeres, pues les permite combinar su tiempo, pero se

cuestiona que al trabajar de manera remota se incrementa el desgaste por la doble jornada laboral, puesto que el cuidado y las tareas domésticas siguen recayendo principalmente en ellas. Por otro lado, ellas terminan dedicando más tiempo al trabajo productivo, dado que una de las peculiaridades de esta modalidad es que no debe llevarse a cabo de forma ocasional.

Consideraciones finales

Hasta hace unas décadas, México no fomentaba la participación de las mujeres en el mercado laboral, porque se vivía en una sociedad formada en su mayoría por familias donde los roles estaban asignados tradicionalmente. Las mujeres eran las responsables del trabajo doméstico no remunerado y de los cuidados; pero del modelo tradicional de hombre-soporte económico de la familia y mujer-ama de casa se pasó a un modelo donde ellos invierten su tiempo principalmente en el empleo y ellas combinan el empleo con el trabajo no remunerado en el hogar. Este modelo perpetúa la asignación tradicional de los roles, pues las labores domésticas y los cuidados siguen siendo responsabilidad de las mujeres, principalmente por el vínculo social que ellas tienen con la familia.

De manera que la asignación tradicional de roles dificulta la conciliación de la vida familiar y laboral, y se invisibiliza el conflicto entre el ámbito público y privado, toda vez que se considera un asunto que deben resolver las mujeres. No obstante, el conflicto de la división sexual del trabajo debe rebasar el ámbito privado e individualizado, para colocarse en un plano colectivo que merece atención y actuación legislativa.

Por ello, se inició con un recorrido por las políticas internacionales más representativas sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, destacando el Convenio 156 y la Recomendación 165 de la OIT por considerarse los instrumentos internacionales más importantes en la materia, que advierten el conflicto que se genera entre el trabajo reproductivo y el productivo, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores. Cabe hacer mención de que México no ha ratificado el Convenio, y que si bien su aprobación no resuelve el conflicto entre las responsabilidades familiares y laborales, su ratificación sería un primer paso para integrar en la agenda de gobierno medidas de conciliación que favorezcan la corresponsabilidad, puesto que el país cuenta con una de las tasas de participación laboral femenina más bajas de América Latina.

Ahora bien, para comprender por qué México no ha ratificado dicho convenio se cuestiona a varias instituciones gubernamentales, por medio de una serie de solicitudes públicas de información, pero la conclusión es que no existe voluntad política, pues el Senado de la República ha exhortado al titular del Ejecutivo federal para que envíe el instrumento para su aprobación, y a las dependencias competentes para que analicen su viabilidad y se proceda a la inmediata ratificación, pero solo han quedado como puntos de acuerdo en las proposiciones y los dictámenes de las Comisiones de la Cámara Alta del Poder Legislativo. Con la ratificación del Convenio y la implementación de la Recomendación se reconocería la necesidad de mejorar la condición de los trabajadores/as con responsabilidades familiares, a través de medidas que satisfagan necesidades particulares y mejoren su situación en el empleo.

De modo que, el objetivo de este artículo fue analizar ciertas medidas que según el Estado mexicano favorecen la conciliación, pero en cambio colocan a las mujeres en una posición de desventaja frente a los hombres, ya que se reproduce su imagen de menor implicación laboral. Aunado a lo anterior, el artículo presenta la necesidad de diseñar específicamente políticas de conciliación e integrar medidas concretas para lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades de cuidado, pues como lo mencionan Salazar, Salazar y Rodríguez (2011), prácticamente no existen políticas de conciliación, ya que se considera que es un asunto de las mujeres, y son ellas quienes no han incorporado a los hombres en las labores domésticas.

Las medidas seleccionadas para el análisis fueron los permisos de maternidad, de paternidad y de lactancia, los cuales deberían ser igualitarios y obligatorios para estimular la participación de los varones en el cuidado y en las labores domésticas, y para fomentar la plena participación de las mujeres en el mercado laboral. Si se pretende la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, se requiere mayor difusión de los derechos y las prestaciones sociales que tienen madres y padres trabajadores, así como homologar las licencias, pues la enorme diferencia entre el permiso de maternidad (12 semanas) y el de paternidad (una semana), y el permiso de lactancia exclusivo para ellas, provoca un desequilibrio en el ámbito privado y público de las mujeres y los hombres.

Por otra parte, se analizó la jornada a tiempo parcial y el trabajo remoto como medidas de flexibilización laboral que algunas mujeres adoptan para equilibrar su tiempo y responsabilidades. Sin embargo, al optar por estas modalidades, en ellas seguirán recayendo la mayoría de las labores del cuidado y domésticas. Si se busca favorecer el empleo femenino y la incorporación plena de las mujeres al ámbito

social, cultural y económico es necesario adaptar derechos laborales y las prestaciones sociales, para modificar los roles y patrones tradicionales de género, con la finalidad de fomentar la participación de los varones en el trabajo reproductivo.

Por último, la investigación de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en México debe considerarse para diseñar políticas públicas que favorezcan la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores, así como fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres; de lo contrario, difícilmente se modificarán los roles para distribuir equilibradamente el tiempo en la esfera pública y privada. El empleo femenino y la incorporación plena de las mujeres al ámbito social, cultural y económico son elementos indispensables para el desarrollo económico del país, pero con un exiguo marco teórico y jurídico sobre la conciliación trabajo-familia, las complejas relaciones entre lo público y lo privado seguirán siendo invisibles. Con las transformaciones de familia nuclear de un solo proveedor a la de doble ingreso o con el incremento en el número de las familias monoparentales es necesario adaptar derechos laborales y prestaciones sociales en relación con los permisos y la flexibilidad laboral. Las instituciones en México ya no pueden pensarse bajo un modelo de familia tradicional, toda vez que se requiere que tanto hombres como mujeres participen activamente en el mercado laboral.

Referencias

Arévalo, Margarita y Kurczyn, Patricia

- 2005 “Condiciones de la trabajadora en el nuevo mercado laboral en México”, en Sara Bialostosky, *Condición jurídica, política y social de la mujer en México* (págs. 133-150). México: Porrúa.

Arroyo, Carlos

- 2007 “Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, vol. XL, 243-270.

Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas

- 1979 *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, Nueva York: ONU.

CEPAL

- 2007 *Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, Quito: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

CEPAL

- 2010 *Décima Primera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, Brasilia: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- CEPAL
- 2017 *Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible*, Santiago: Naciones Unidas.
- Comas, Dolores
- 2000 “Mujeres, familia y estado del bienestar”, en Teresa del Valle, *Perspectivas feministas desde la antropología social*. Barcelona: Ariel Antropología, pp. 187-204.
- Congreso de la Unión
- 1917 *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México: Diario Oficial de la Federación.
- Congreso de la Unión
- 1976 *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, México: Diario Oficial de la Federación.
- Congreso de la Unión
- 2006 *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, México: Diario Oficial de la Federación.
- Fernández, Juan y Tobío, Constanza
- 2005 *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*, Madrid: Fundación Alternativas.
- Flaquer, Lluís
- 2000 *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*, Barcelona: Fundación La Caixa.
- Gobierno de la República
- 2013-2018 *PROIGUALDAD*, México: Diario Oficial de la Federación.
- INEGI
- 2017 *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INMUJERES
- 2015 *Solicitud de información con folio 0610400019715*, México: Plataforma Nacional de Transparencia Gobierno Federal.
- Mangarelli, Cristina
- 2014 “Conciliación del trabajo y la vida familiar”, en Juan Cruz y Rodolfo Vázquez, *Mujeres, familia y trabajo*. México: Fontamara, pp. 143-162.
- OCDE

- 2016 *Family Database* en <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> (recuperado el 8 de mayo de 2017).
- OEA
- 1988 *Protocolo adicional para la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”*, El Salvador: Organización de los Estados Americanos.
- OIT
- 1981 *Convenio 156, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares*, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT
- 1996 *Recomendación 184 sobre el trabajo a domicilio*, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT
- 2000 *Recomendación 191 sobre la protección de la maternidad*, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT
- 2009 *Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98.ª reunión*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_113006.pdf (Recuperado el 20 de enero de 2017).
- OIT
- 2011a *Cuarto punto de la orden del día de la 312ª reunión*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT
- 2011b *Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo*, Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT
- 2017 *Panorama Laboral 2017. América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo.
- ONU
- 1995 *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, Pekín: ONU Mujeres.
- PND
- 2013-2018 *Plan Nacional de Desarrollo*, México: Diario Oficial de la Federación.
- Rentería, Irma
- 2014 “Continuidades y discontinuidades de lo femenino y lo masculino en el trabajo profesional desde la mirada de los estudiantes universitarios”

- en Andrea Spears, Hilarie Heath, Guadalupe Martínez y María Camarena, *Mujeres en espacios cambiantes: familia, trabajo y colectividades*, Mexicali: Universidad Autónoma de Baja California, pp. 249-275.
- Rodríguez, Estefanía
 2010 “El mercado de trabajo desde la perspectiva de género”, en Luis Amador y María Monreal, *Intervención Social y Género*, Madrid: Narcea, pp. 97-131.
- Rubin, Gayle
 2013 “El tráfico de mujeres: Notas sobre la “economía política” del sexo”, en Marta Lamas, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México: PUEG-Porrúa, pp. 35-96.
- Salazar, Rebeca, Salazar, Hilda, y Rodríguez, Maritza
 2011 *Conciliación trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público*, México: Friedrich Ebert Stiftung.
- Salido, Olga
 2006 *La participación laboral de las mujeres: un reto para el bienestar social*, Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
- Salido, Olga y Arriba, Ana
 2005 “Políticas a favor de las mujeres: igualdad de oportunidades y conciliación laboral y familiar”, en Gregorio Rodríguez, Ana Arriba, Vicente Marbán y Olga Salido, *Actores sociales y reformas del bienestar*, Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas, pp. 147-194.
- SE
 2015 *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación*, México: Diario Oficial de la Federación.
- SEGOB
 2015 *Solicitud de información con folio 0000400350615*, México: Plataforma Nacional de Transparencia Gobierno Federal.
- Sen, Amartya
 1998 “Género y conflictos cooperativos”, en Marysa Navarro y Catharine Stimpson, *Un nuevo saber. Los estudios de mujeres*, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, pp. 59-110.
- Sen, Amartya
 2000 “La agencia de las mujeres y el cambio social”, en Amartya Sen, *Desarrollo y Libertad*, México: Planeta, pp. 233-249.

Senado de la República

2017 *Solicitud de información con folio 00006217*, México: Sistema de Solicitudes de Información del Senado de la República .

SRE

2015 *Solicitud de información con folio 0000500165115*, México: Plataforma Nacional de Transparencia Gobierno Federal.

STPS

2015 *Solicitud de información con folio 0001400089315*, México: Plataforma Nacional de Transparencia Gobierno Federal.

Tobío, Constanza

2005 *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid: Cátedra.

UNICEF

2015 *La leche materna es el alimento perfecto: salva vidas*, México: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia-México.

MARÍA DEL PILAR HERNÁNDEZ LIMONCHI

.....
 Estudiante del Doctorado en Ciencias Sociales de la Facultad de Estudios Superiores de Cuautla de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Maestra en Administración Pública con Licenciatura en Derecho por la Universidad La Salle Cuernavaca. Especialidad en Educación Basada en Competencias. Miembro del Sistema Estatal de Investigadores del Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Morelos 2013-2014. pilarhlimonchi@gmail.com

LUZ MARINA IBARRA URIBE

.....
 Doctora en Educación por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Antropóloga Social por la Escuela Nacional de Antropología e Historia. Profesora-investigadora titular B, adscrita a la Facultad de Estudios Superiores de Cuautla de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Posee el perfil deseable del Programa para el Desarrollo Profesional Docente, es miembro del Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y del Sistema Estatal de Investigadores del Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Morelos. Sus líneas de investigación son: educación, género y valores y políticas educativas. marina.ibarra@uaem.mx

Citar como: María del Pilar Hernández Limonchi y Luz Marina Ibarra Uribe (2019), "Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México", Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, núm. 86, año 40, enero-junio de 2019, ISSN: 2007-9176; pp. 159-184. Disponible en <<http://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/issue/archive>>.
