



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CUAUTLA
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES**

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN
PAREJAS DE DOBLE INGRESO**

TESIS

**PARA OBTENER EL GRADO DE
DOCTORA EN CIENCIAS SOCIALES**

PRESENTA

María del Pilar Hernández Limonchi

DIRECTORA

Dra. Luz Marina Ibarra Uribe

COMITÉ TUTORIAL

Dr. Joaquín Mercado Yebra

Dr. Pablo Guerrero Sánchez

COMITÉ AMPLIADO

Dra. Ángela Ixkic Bastián Duarte

Dra. Ana Esther Escalante Ferrer

Dra. María Alejandra Salguero Velázquez

Dra. Sandra Araya Umaña



Cuautla, Morelos, México. Febrero 2019

Agradecimientos

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por la beca nacional 2015-2018 otorgada y por la beca mixta 2017 para movilidad en el extranjero. Sin su apoyo hubiera sido imposible cursar el programa y realizar la estancia académica.

A la Facultad de Estudios Superiores de Cuautla de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, por permitirme ser parte de esta comunidad. Al personal directivo, académico y administrativo por su dedicación a esta gran labor educativa, que contribuye con el progreso del país. A las y los investigadores con quien tuve oportunidad de cursar seminarios, mi más profundo reconocimiento.

A la Dra. Luz Marina Ibarra por su tiempo y hospitalidad, así como por su ojo crítico que me hacía dudar, regresar y avanzar. Sin ese ir y venir, esta investigación no sería lo que es hoy. En mí siempre encontrará una amiga.

A mi Comité Tutorial, Dr. Mercado y Dr. Guerrero, que me acompañaron en las presentaciones y evaluaciones semestrales de avances de investigación, por sus comentarios y recomendaciones. A mis lectoras, por aceptar la invitación para formar mi Comité Ampliado. Dra. Ixkic Bastián, a quien tuve el gusto de conocer en un seminario de género, donde disfruté cada lectura y reflexión. Dra. Ana Escalante, por permitirme participar en una investigación sobre conciliación de la vida familiar y laboral de los docentes de educación media superior. Dra. Alejandra Salguero, quien me sorprendió con su trabajo sobre conciliación en un congreso en Tlaxcala. Dra. Sandra Araya, por sus valiosos cuestionamientos en una ponencia que presenté en Cuautla. Mi sincero agradecimiento por sus aportaciones a esta investigación.

A la Dra. Olga Salido, profesora titular de Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid (UCM), con quien tuve la oportunidad de realizar mi estancia académica. Gracias por toda la información, facilidades y acceso a libros que jamás pensé tener en mis manos. Regresé a México llena de energía y con una

visión completamente diferente sobre las políticas de conciliación. Asimismo, agradezco a las personas que me brindaron su tiempo para conocer más sobre las políticas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en España, como la Dra. Emanuela Lombardo, profesora de la UCM, José Luis Casero, Presidente de la Asociación para la Racionalización de Horarios Españoles (ARHOE), Begoña Suárez, Subdirectora General para el Emprendimiento y la Promoción Profesional de las Mujeres del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España, la diputada Ángeles Álvarez del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), activista feminista y portavoz de igualdad del PSOE y a la Dra. Teresa Jurado, investigadora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) e integrante de la Plataforma por Permisos iguales e intransferibles de nacimiento y adopción (PPiiNA).

A Estela Ángeles, compañera del doctorado y amiga. Compartimos viajes a Cuautla, nos reímos a carcajadas y organizamos discusiones interminables. A mis compañeras y compañeros del doctorado, me llevo gratos recuerdos.

A las empresas e instituciones públicas que me ofrecieron su ayuda y me permitieron aplicar el cuestionario.

A las mujeres que contestaron la encuesta, así como a los hombres y las mujeres que participaron en la entrevista, incluso a los que se negaron.

Dedicatoria

A mi familia pequeña y atípica. A Mamá, por ser mi conciencia y aliada. A Papá, por su compromiso y dedicación al trabajo. A Juan, por su fuerza de voluntad. A Tati, por ser mi cómplice y compañera de aventuras.

A Juani y a Memé, que siempre están en mi corazón.

A Aliwa, que pasó muchas horas debajo de mi escritorio, esperando que terminara para salir a pasear.

A mis amigas, todas unas guerreras. En especial, al grupo de la “mala madre” que fueron mi inspiración para escribir esta tesis.

*En un mundo hecho a la imagen
de los hombres, la mujer es solo un
reflejo de la voluntad y querer masculinos.*

*La mujer vive presa en la imagen
que la sociedad masculina le impone;
por lo tanto, solo puede elegir
rompiendo consigo misma.*

El laberinto de la soledad. Octavio Paz (1950).

Resumen

A partir del conflicto para conciliar la vida familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades de cuidado, se realizó el estudio con mujeres y hombres que configuran parejas de doble ingreso con menores a cargo, cumpliendo ellas con un perfil determinado. El objetivo fue identificar la manera en que las medidas de conciliación trabajo-familia favorecen la corresponsabilidad, así como determinar si la distribución de las responsabilidades domésticas y de cuidado en la pareja, coloca a las mujeres en una posición de desventaja frente a los varones.

Para alcanzar estos objetivos, se utilizó la triangulación de métodos cuantitativos y cualitativos. La investigación inició con la discusión teórica sobre la división sexual del trabajo que, según varias posturas, coloca a las mujeres en una posición de desventaja por los arreglos domésticos. Posteriormente, se realizó un análisis documental de las disposiciones nacionales, a través de leyes, planes y programas gubernamentales, y se solicitó información pública a varias instituciones de gobierno. También se obtuvo información de las encuestas nacionales sobre ocupación y empleo, el uso del tiempo y la corresponsabilidad. De la misma manera, se consultaron disposiciones internacionales sobre igualdad, derechos laborales y de conciliación trabajo-familia, con la finalidad de identificar si la legislación nacional en materia de conciliación se encuentra armonizada con las disposiciones internacionales.

Asimismo, se realizó un estudio comparativo de las medidas de conciliación seleccionadas en México y España, tales como permisos de maternidad y paternidad, reducción de jornada laboral por lactancia, reducción de jornada laboral por cuidado de menores y la excedencia¹ por cuidado de hijos/as, así como los horarios y servicios de los centros escolares de educación infantil, primaria y secundaria, para ampliar el marco teórico y describir los resultados en ambos países.

De este modo, se establecieron las categorías de análisis de la investigación que son conciliación, corresponsabilidad y género. A partir de estas categorías se diseñó una encuesta

¹ Las excedencias son los permisos no remunerados que tienen las y los trabajadores para el cuidado de hijos/as o familiares.

para las mujeres profesionistas, aplicando un total de 380 y se realizaron entrevistas a cuatro parejas de doble ingreso, a cuatro mujeres y cuatro hombres que no están emparejados entre sí, pero viven en familias de doble ingreso, para distinguir los obstáculos a los cuales se enfrentan cotidianamente las parejas biactivas en la distribución de las tareas domésticas y del cuidado, y determinar en qué medida existe corresponsabilidad.

En términos generales, se concluye que la asignación tradicional de roles dificulta la conciliación de la vida personal, 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, colocándolas en desventaja por el uso del tiempo, pues ellas siguen dedicando más horas que sus parejas al cuidado de los menores y a las labores domésticas. De igual manera, las medidas de conciliación trabajo-familia en México no favorecen la corresponsabilidad en las parejas de doble ingreso con hijos/as a cargo e incluso siguen reproduciendo la imagen de cuidadora y de menor implicación laboral de las mujeres.

Summary

From the work/family conflict of the workers with care responsibilities, a study with dual-income couples with dependent children was conducted, fulfilling the women with a certain profile. The objective was to identify the way in which work-family reconciliation measures favor co-responsibility, as well as to determine if the distribution of domestic responsibilities and childcare in the couple place women at a disadvantage compared to men.

To achieve these objectives, the triangulation of quantitative and qualitative methods was used. The research began with the theoretical discussion about division of labor by gender that, according to several postures, places women in a disadvantaged position because of domestic arrangements. Additionally, a documentary analysis of the national provisions was carried out, through laws, public plans and programs, and requests for information from various government institutions. Information was also obtained from national surveys on occupation and employment, the use of time and co-responsibility. In the same way, international provisions on equality, labor rights and work-family conciliation were consulted, in order to identify whether national legislation on conciliation is harmonized with international provisions.

Besides, a comparative study of the reconciliation measures selected in Mexico and Spain was carried out, such as maternity, paternity and breastfeeding leave, and reduction of working hours for childcare, as well as the schedules and services of the schools of infant, primary and secondary education, to expand the theoretical framework and to describe the results in both countries

In this way, the categories of analysis of the research are conciliation, co-responsibility and gender. From these categories 380 survey were designed and applied to professional women, and interviews were conducted with four couples of double income, four women and four men who are not matched to each other, but live in double-income families, to distinguish the obstacles faced by the biactive couples in the distribution of tasks and care and determine the existence of co-responsibility

In general terms, it's concluded that the traditional allocation of roles difficult the personal, family and work life reconciliation, and the conflict between the public and private spheres becomes invisible, because it's considered an issue that women must resolve, placing them at a disadvantaged for the use of time, as they continue to devote more hours than their partners in childcare and domestic chores. Similarly, work-family reconciliation measures in Mexico do not favor co-responsibility in dual-income couples with dependent children and they even continue to reproduce the image of caregiver and lower labor involvement of women.

ÍNDICE GENERAL

Introducción	1
Planteamiento del problema y justificación	5
Preguntas de investigación	12
Preguntas centrales	12
Preguntas secundarias	12
Objetivos	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos	13
Supuesto de investigación	13
Estructura de la tesis.....	13
CAPÍTULO I. ESTADO DE LA CUESTIÓN	15
I.1 Las mujeres profesionistas	16
I.1.1 Ámbito laboral y familiar.....	18
I.2 Las parejas de doble ingreso y la conciliación trabajo-familia.....	22
I.3 Desde la perspectiva de género.....	28
A modo de reflexión.....	33
CAPÍTULO II. CONTEXTUALIZACIÓN	36
II.1 Contexto sociodemográfico.....	36
II.2 Contexto educativo	37
II.3 Contexto económico	41
II.4 Sobre el uso del tiempo	43
II.5 Intervención pública en materia de conciliación trabajo-familia.....	46
II.5.1 Internacional	46
II.5.2 Nacional.....	51
A modo de reflexión.....	53
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	55
III.1 Triangulación metodológica.....	56
III.1.1 Análisis teórico y conceptual	56
III.1.2 La encuesta.....	63
III.1.3 La entrevista semiestructurada	69

III.2 Estudio comparativo.....	72
A modo de reflexión.....	73
CAPÍTULO IV. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	75
IV.1 Imaginarios de género.....	75
IV.2 La vida cotidiana.....	80
IV.3 La transformación de la familia	82
IV.3.1 El matrimonio y el concubinato	88
IV.3.2 La maternidad y la nueva paternidad	91
IV.3.3 Los roles de género	94
IV.4 El trabajo.....	97
IV.4.1 Trabajo doméstico no remunerado.....	98
IV.4.2 Trabajo remunerado	101
IV.4.3 La doble jornada laboral	104
IV.5 La conciliación de la vida personal, familiar y laboral	107
IV.5.1 La diferencia entre conciliación y corresponsabilidad.....	108
A modo de reflexión.....	111
CAPÍTULO V. LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. UN ESTUDIO COMPARATIVO MÉXICO-ESPAÑA	113
V.1 Aproximación al derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral.....	113
V.2 La transversalidad de las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral ..	115
V.3 ¿A quiénes van dirigidas las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?.....	119
V.4 Influencia de la Unión Europea en las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en España	121
V.5 Las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en España	131
V.6 Selección y comparación de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral España-México.....	137
V.6.1 Permisos y flexibilidad laboral.....	140
V.6.1.1 Permiso de maternidad	141
V.6.1.2 Permiso de paternidad	145

V.6.1.3 Reducción de jornada laboral por lactancia.....	146
V.6.1.4 Reducción de jornada laboral por cuidado de menores	146
V.6.1.5 Excedencia por cuidado de hijos/as.....	147
V.6.2 Atención a la infancia y centros escolares.....	149
V.6.2.1 Educación no obligatoria.....	150
V.6.2.2 Educación básica obligatoria.....	152
A modo de reflexión.....	154
CAPÍTULO VI. LA DISTRIBUCIÓN DE LAS LABORES DOMÉSTICAS Y EL CUIDADO DE MENORES EN LAS PAREJAS DE DOBLE INGRESO, DESDE LA MIRADA DE LAS MUJERES PROFESIONISTAS	159
VI.1 La vida personal, familiar y laboral de las mujeres profesionistas	162
VI.1.1 Ámbito personal.....	162
VI.1.2 Ámbito familiar.....	164
VI.1.3 Ámbito laboral	166
VI.2 Las labores domésticas y el cuidado, ¿cómo se distribuyen?	169
A modo de reflexión.....	175
CAPÍTULO VII. DOS INGRESOS, DOS CUIDADORES	178
VII.1. Las parejas de doble ingreso.....	182
VII.1.1 Me defino como.....	182
VII.1.2 El desarrollo profesional.....	185
VII.1.3 ¿Qué hacen para estar bien consigo mismas/os?	187
VII.2 Reparto de las responsabilidades: cuidado de menores y labores domésticas	188
VII.2.1 El cuidado de menores.....	188
VII.2.2 Labores domésticas.....	194
VII.3 Distribución del tiempo	199
VII.4 Conciliación con corresponsabilidad	202
VII.4.1 La conciliación en el mercado laboral	205
VII.4.2 La conciliación en los centros educativos.....	206
VII.4.3 Una sociedad no comprometida con la conciliación y la corresponsabilidad.....	207
VII.5 Nubes de palabras	213
A modo de reflexión.....	217

CONCLUSIONES	221
REFERENCIAS	227
ANEXOS	246
Anexo I. Encuesta	246
Anexo II. CD con base de datos.....	252
Anexo III. Guion de entrevista semiestructurada dirigida a las mujeres.....	253
Anexo IV. Guion de entrevista semiestructurada dirigida a los varones	254

Índice de Gráficas

Gráfica 1. Matrícula en licenciatura universitaria y tecnológica por área de estudio según sexo, durante los ciclos escolares 2012-2013 y 2013-2014.....	38
Gráfica 2. Millones de horas de trabajo a la semana según sexo.	44
Gráfica 3. Distribución del valor del trabajo no remunerado doméstico y de cuidados según sexo.	45
Gráfica 4. Comparación del número de hombres y mujeres entre 16 y 64 años que han tomado excedencia a tiempo completo para el cuidado de hijos/as en España.....	148
Gráfica 5. Asociación de ingresos mensuales con el número de mujeres y hombres.	160
Gráfica 6. Asociación del ingreso de las mujeres con el grado de estudio.	162
Gráfica 7. Ingreso mensual y el número de mujeres con personal de servicio doméstico.	165
Gráfica 8. Jornada laboral y su relación con las horas extras.....	167
Gráfica 9. Actividades domésticas y de cuidado.....	170
Gráfica 10. Selección de labores domésticas para comparar la participación entre ellas, sus parejas y ambos.	171
Gráfica 11. Selección de labores domésticas para comparar la participación entre ellas y sus parejas.	171
Gráfica 12. Su trabajo le permite equilibrar su tiempo con la familia vs dedica más horas a su trabajo que a su familia.	172
Gráfica 13. Dedicar más horas al trabajo remunerado que su pareja vs usted dedica más horas al hogar que su pareja.....	173
Gráfica 14. La carga de trabajo en la familia la llevan las mujeres.....	174
Gráfica 15. La participación de la pareja.	174

Índice de Tablas

Tabla 1. Mujeres y hombres inscritos en educación superior.	5
Tabla 2. Población femenina en educación superior.	39
Tabla 3. Población femenina con instrucción de nivel superior en México y el estado de Morelos.	39
Tabla 4. Población con 18 años y más, y mujeres con educación superior en Morelos y región, así como porcentaje de representación de las mujeres con educación superior.	40
Tabla 5. Porcentaje del personal ocupado entre hombres y mujeres de 1998 a 2013.	41
Tabla 6. Porcentaje de ocupación entre hombres y mujeres por sector.	41
Tabla 7. Participación de las mujeres en la población ocupada por sector de la actividad económica en el estado de Morelos.	42
Tabla 8. Porcentaje del personal ocupado entre hombres y mujeres de 1998 a 2013.	43
Tabla 9. Línea de tiempo sobre las disposiciones internacionales, de la UE, España y México.	59
Tabla 10. Centros de trabajo donde se aplicaron las encuestas.	68
Tabla 11. Línea de tiempo de las entrevistas.	71
Tabla 12. Requisitos para disfrutar del subsidio por maternidad.	141
Tabla 13. Comparación de las prestaciones resultantes del permiso de maternidad.	143
Tabla 14. Comparación de los tipos de educación establecidos en los Sistemas Educativos de México y España.	149
Tabla 15. Porcentaje de la cobertura educativa por nivel educativo y país.	150
Tabla 16. Distribución de la aplicación de la encuesta por municipios.	159
Tabla 17. Tipo de empleo de las mujeres y hombres.	160
Tabla 18. Área de conocimiento y su distribución por grado de estudio.	161
Tabla 19. Horas de dedicación a la semana.	163
Tabla 20. Número de integrantes de la familia que viven en el hogar.	164
Tabla 21. Años viviendo en pareja.	164
Tabla 22. Tipo de escuela o guardería a la que asisten los menores.	165
Tabla 23. Actividad económica y su distribución por sector.	166
Tabla 24. Jornada laboral y su relación con el ingreso.	168
Tabla 25. Ingreso y su relación con las horas de dedicación semanal al empleo.	168
Tabla 26. Cuidado de menores, mientras la madre trabaja.	169
Tabla 27. Horas a la semana de dedicación al hogar.	170
Tabla 28. Descripción de las parejas de doble ingreso.	181
Tabla 29. Tabla de frecuencias de términos y sus coincidencias.	216

Índice de Figuras

Figura 1. Mapa del estado de Morelos resaltando los municipios de Cuernavaca, Jiutepec, Temixco y Emiliano Zapata.	64
Figura 2. División del trabajo en la familia.....	99
Figura 3. Medidas de conciliación seleccionadas.	138
Figura 4. Nube de palabras de los varones.....	214
Figura 5. Nube de palabras de las mujeres.....	215

Introducción

Esta investigación surge a raíz de la dificultad que enfrentan, principalmente las mujeres, para conciliar su vida personal, familiar y laboral, lo cual puede ser una causa de la baja tasa de participación laboral femenina en México, pese a que cada día hay más mujeres con estudios universitarios. La inquietud por investigar sobre esta problemática nace en el año 2012 al observar que en las carreras de ingeniería en biotecnología e ingeniería en tecnología ambiental de la Universidad Politécnica del Estado de Morelos cada año más mujeres se inscribían y se graduaban con notas sobresalientes, incluso al momento de egresar más de la mitad ya contaban con un trabajo remunerado. Sin embargo, en los estudios de empleabilidad que se realizaban para dar seguimiento a los egresados/as, se reportaba que al año las mujeres habían abandonado su empleo. ¿Cuáles eran los motivos? Se habían casado, habían tenido un hijo/a o tenían que cuidar a algún miembro de su familia. Estas eran las principales razones por las cuales abandonaban su desarrollo profesional y laboral. Por otra parte, fuera de la universidad se observaban mujeres que lograban formar una familia y seguir trabajando.

De modo que, al iniciar el doctorado se propuso hacer una comparación entre estos dos grupos de mujeres, las que abandonan su empleo por las razones antes expuestas y las que continuaban empleadas aun teniendo responsabilidades familiares. Pero no se encontró una estrategia para llegar a las mujeres que no estaban empleadas, por lo que se decidió investigar a las segundas. Para ello, se utilizó un directorio de empresas ubicadas en el estado de Morelos y la técnica bola de nieve, pero el camino no fue fácil. Muchas se negaron a contestar la encuesta y a participar en la entrevista por falta de tiempo o porque no estaban interesadas. El siguiente paso fue buscar a los varones. La idea original era entrevistar a los compañeros de las ocho mujeres entrevistadas, pero solo cuatro aceptaron, por lo que se buscaron otros cuatro hombres cuyas parejas cumplieran con el perfil determinado, con la finalidad de descubrir a qué obstáculos se enfrentan las parejas de doble ingreso y cómo distribuyen las labores domésticas y de cuidado, entre otras preguntas.

A partir de este planteamiento, se realizó una discusión teórica y conceptual del sistema sexo/género, en el cual Rubin (2013) sostiene que existe una relación desigual de poder entre

mujeres y hombres por la asignación de papeles sexuales obligatorios. Posteriormente, se abordó la propuesta de Sen (1998) sobre la división del trabajo en función del género, que cuestiona a 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 desventaja 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, la corresponsabilidad y el género como categorías de análisis.

A continuación, se analizaron las disposiciones nacionales, como leyes, planes y programas gubernamentales, que establecen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, fomentan la participación de los hombres en el ámbito familiar, favorecen la conciliación trabajo-familia y la corresponsabilidad entre el Estado, la empresa y los trabajadores/as. También se obtuvo información de las encuestas nacionales sobre ocupación y empleo, el uso del tiempo y la corresponsabilidad, para contextualizar la investigación y contrastar datos. De igual forma, se expuso el marco internacional más relevante sobre la conciliación, con la finalidad de articularlo con las disposiciones jurídicas e iniciativas nacionales, haciendo hincapié en el Convenio 156 y la Recomendación 165 sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares de la Organización Internacional del Trabajo (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. En este sentido, se cuestionó a varias instituciones gubernamentales, a través de solicitudes de información pública, para comprender por qué México no ha ratificado el Convenio e implementado la Recomendación.

Por lo tanto, se seleccionaron y compararon entre México y España ciertas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que pudieran favorecer la corresponsabilidad de las parejas de doble ingreso con menores a cargo, como los permisos

de maternidad, paternidad y de lactancia, y otras medidas para flexibilizar la jornada laboral, así como los horarios y servicios escolares desde guardería hasta secundaria. El estudio comparativo inició con el análisis de las disposiciones de la Unión Europea (UE) en materia de conciliación, para entender que ésta debe incorporarse en las políticas de manera transversal, que es un derecho y que no solo va dirigida a las mujeres. Se seleccionaron las medidas de conciliación españolas para compararlas con las mexicanas, pues se considera que es un país con un marco teórico y jurídico robusto en la materia, y con una fuerte división sexual del trabajo por la influencia católica. Asimismo, porque se mantuvo un diálogo con varias autoras españolas que abordan el tema de la conciliación, se tuvo la oportunidad de realizar una estancia académica en Madrid y se logró entrevistar a varios actores políticos y sociales en España que han contribuido con el fortalecimiento de las políticas públicas sobre conciliación trabajo-familia y corresponsabilidad, pese a la crisis económica que enfrenta.

De manera que, se definió que dentro del perfil de estudio fueran mujeres profesionistas con al menos licenciatura, con un rango de edad de 25 a 54 años, pues se considera que es la edad en que han egresado de la universidad y el periodo en que tiene mayor participación en la vida económica. Asimismo, que tuvieran hijos/as menores a 16 años y que vivieran en Cuernavaca o en los municipios conurbados de Jiutepec, Temixco y Emiliano Zapata. Con la finalidad de que la investigación no se catalogara como un estudio de las mujeres, sino como uno de género, se incluyó en el perfil que ellas estuvieran casadas o vivieran en unión libre, y que ambos tuvieran trabajo remunerado, es decir, que constituyeran parejas de doble ingreso. El objetivo fue identificar la manera en que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral favorecen la corresponsabilidad, así como determinar si la distribución de las responsabilidades domésticas y de cuidado, coloca a las mujeres en una posición de desventaja frente a los varones.

Por último, se aplicó una encuesta a 380 mujeres que cumplieran con el perfil, para analizar desde su mirada la distribución de las labores domésticas y el cuidado de menores, con la finalidad de determinar en qué medida existe corresponsabilidad en la pareja. Además, se realizaron entrevistas a cuatro parejas, a cuatro mujeres y a cuatro hombres no emparejados entre sí, pero constituyen familias de doble ingreso, con el objetivo principal de identificar

los obstáculos que enfrentan las parejas en el reparto de las labores domésticas y en el cuidado de menores.

Cabe hacer mención, que las parejas estudiadas son heterosexuales y tienen responsabilidades de cuidado hacia hijos/as menores de 16 años, por lo que se exceptúa el cuidado de adultos mayores, personas con capacidades diferentes o enfermas. Se concentra la investigación en la familia nuclear, que todavía es mayoría en la sociedad mexicana, al representar 67.6% de las organizaciones sociales y agrupar a casi al 70% de la población. De la familia nuclear, se acotó a las parejas de doble ingreso, también conocidas como biactivas o de doble proveeduría. Asimismo, la investigación se centra en la clase media que si bien es difícil de definir porque no existe un acuerdo donde empieza y donde termina, y qué variables incluye, en esta tesis se considera el ingreso familiar, que en su mayoría (36%) es de 10 a 20 mil pesos mensuales, el ámbito urbano donde se desarrolla y que 62.9% de las mujeres encuestadas tienen casa propia. También se decidió dirigir el estudio a esta clase social porque se estima que se requieren más investigaciones sobre este grupo de individuos en México.

A continuación, se presenta el planteamiento del problema y la justificación de la investigación para mostrar la relevancia del estudio, pero también se realiza un breve recorrido por la participación de las mujeres en la educación superior y su incorporación en el mercado laboral, e incluso se presentan indicadores nacionales e internacionales sobre la condición educativa y laboral en que se encuentran las mujeres, hasta llegar al desequilibrio ocasionado por las responsabilidades familiares.

Finalmente, se formulan las preguntas, los objetivos y el supuesto de investigación, con la finalidad de identificar la posición en que se encuentran las mujeres en el reparto de las responsabilidades de cuidado y domésticas, así como determinar si las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral favorecen la corresponsabilidad de las parejas de doble ingreso con menores a cargo. Además, se presenta la estructura de la tesis.

Planteamiento del problema y justificación

En México ha aumentado la población estudiantil femenina en la educación superior. En 1970 el número de mujeres estudiantes era 17% del total de la matrícula, para el año 2013 casi llega al 50% señala Zabudovsky (2015). En cifras del Informe sobre mujeres y hombre en México del Instituto Nacional de Estadística y Geografía y del Instituto Nacional de las Mujeres (INEGI e INMUJERES, 2017), el porcentaje de mujeres en posgrado en el ciclo escolar 2015-2016, es mayor que el de los hombres en 0.1 puntos porcentuales y a nivel licenciatura, ellas se encuentran 0.4 puntos porcentuales por debajo de la población masculina inscrita (véase Tabla 1).

Tabla 1. Mujeres y hombres inscritos en educación superior.

	Ciclo escolar					
	2013-2014		2014-2015		2015-2016	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Educación superior	9.5	9.6	9.7	9.8	9.9	10.2
Técnico superior	0.3	0.5	0.4	0.5	0.4	0.6
Normal	0.5	0.2	0.5	0.2	0.4	0.2
Licenciatura universitaria y tecnológica	8.0	8.3	8.1	8.5	8.4	8.8
Posgrado	0.7	0.6	0.7	0.6	0.7	0.6

Fuente: Elaboración propia con información de INEGI e INMUJERES (2017).

En el Censo de Población y Vivienda 2010 (INEGI, 2011), 15.2% de las mujeres y 17.2% de los hombres tenían estudios de nivel superior. En el 2017, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2016-2017) reportó que 49.8% de la matrícula a nivel licenciatura está formada por mujeres y a nivel posgrado representan 54.3%. En el ciclo escolar 2016-2017, la matrícula total en educación superior fue de 4 430 249 estudiantes, siendo 2 207 846 hombres y 2 222 403 mujeres.

Evidentemente, al incorporarse más mujeres a la educación superior en México se contribuye con uno de los ocho objetivos para el desarrollo del milenio del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (ONU, 2012), que es promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de las mujeres, por lo que la educación para ellas es un recurso para su integración económica, ya que a mayor educación se incrementan sus expectativas personales y laborales, y se benefician con mayores probabilidades de incorporarse y permanecer en el mundo laboral, ganar un salario más alto y contribuir con la productividad económica del país. No obstante, el Informe sobre mujeres y hombres en México (INEGI e INMUJERES, 2017) consideran que el acceso a los recursos sociales y económicos es desigual para las mujeres, y que la equidad entre hombres y mujeres es una cuestión de derechos humanos. Por ello, los organismos internacionales desde hace más de tres décadas, han realizado las recomendaciones necesarias para potencializar el papel de las mujeres en la sociedad, así como para monitorear y evaluar el progreso de la condición femenina.

El Informe sobre la Educación Superior en el siglo XXI de la Conferencia Mundial de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1998:3), señala de manera textual que es importante “proseguir e intensificar los esfuerzos para aumentar el índice de acceso de la mujer a todas las esferas de la educación superior, especialmente a los estudios científicos y tecnológicos, a las funciones de docencia en la educación superior y sobre todo a los cargos de responsabilidad”. Se acordó que es necesario establecer medidas en cada uno de los países miembros para conciliar la vida familiar de las mujeres con el acceso a las responsabilidades de su carrera profesional, puesto que, la fórmula a mayor educación mayores expectativas laborales, no ha resultado en el país, toda vez que 43 de cada 100 mujeres participan en actividades económicas, en comparación con 77 de cada 100 hombres (INEGI, 2017). Según el Sistema de Indicadores de Género, la baja participación femenina se debe a un gran número de factores, entre ellos, la falta de flexibilidad laboral, la insuficiencia de servicios como guarderías y la distribución desequilibrada de las responsabilidades familiares (INMUJERES, 2017).

En relación a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia hijos/as u otros miembros de su familia, la OIT (1981) adopta el Convenio 156 y la Recomendación 165 para establecer medidas cuando tales responsabilidades limiten el ingreso, participación y progreso en su empleo, pero México no ha ratificado dicho Convenio. No obstante, de acuerdo con la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (CEDAW) los Estados Partes, entre ellos México, deberán adoptar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo, para asegurar condiciones de igualdad con los hombres, para que ambos tengan las mismas oportunidades (ONU, 1981).

En el año 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, así como formular políticas y programas de empleo y seguridad social dirigidos a garantizar el trabajo decente a mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, para asegurar su autonomía y ejercicio pleno de sus derechos (CEPAL, 2007). Para el año 2010, se realizó la Décima Primera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en Brasil, conviniendo conquistar una mayor autonomía económica e igualdad en la esfera laboral mediante la adopción de 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, considerando 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).

En el ámbito laboral aún hay desigualdad de género, señala el Informe sobre el Panorama Laboral de la OIT (2013), aunque la tasa de participación laboral femenina en América Latina

y Caribe llegó al nivel de 50%, todavía es inferior al de los hombres (71.2%). Por su parte, el Fondo Monetario Internacional (FMI) publicó los beneficios macroeconómicos de la equidad de género, por lo que las implicaciones de la participación de las mujeres en el mercado laboral podrían elevar el Producto Interno Bruto (PIB), el nivel de calificación de la mano de obra y reducir la pobreza en los países en desarrollo, ya que las mujeres al obtener ingresos, es más probable que inviertan en la educación de sus hijos/as, generando un círculo virtuoso, al convertirse la mujer educada en modelo de referencia (FMI, 2013). El INEGI (2015a) considera que el valor económico del trabajo no remunerado de los hogares equivale al 24.2% del PIB; es decir, a poco más de 20 pesos por cada 100 generados en la economía nacional. Las mujeres aportan 18 puntos y los hombres solo el 6.2. En lo que se refiere a cuidados y labores domésticas, la aportación de las mujeres equivale al 77.2% del tiempo que los hogares destinaron a estas actividades.

En este sentido, los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (CONAPRED e INMUJERES, 2010) señalaron que 24.6% de la población encuestada considera que el principal problema para las mujeres en México es el relacionado con el empleo y/o la economía, por encima de problemas relacionados con delincuencia e inseguridad y problemas de abuso, acoso, maltrato y violencia. La participación de las mujeres en la economía formal en México representa 42%, uno de los lugares más bajos en el mundo, mientras que los hombres alcanza el 76%.

La ONU Mujeres (2015), menciona que el problema se refiere a que las mujeres se ven obligadas a escoger entre su carrera profesional y ser madres, toda vez que las políticas públicas no las apoyan de manera eficientemente. Las mujeres profesionistas dejan de trabajar para cuidar a sus hijos/as o siendo madres trabajadoras ganan un menor salario. Se considera que en 75 años México logrará que las mujeres ganen lo mismo que los hombre por trabajo igual y en 80 años la paridad en el empleo. La ONU Mujeres presentó la iniciativa para lograr la igualdad en género en el mundo en el año 2030, ya que a la fecha ningún país la ha alcanzado, pese a que en 1995 se aprobó la Declaración de Beijing. Los resultados de dicho informe no son alentadores, y que aun con mejor educación de las mujeres, los empleos son peores y es generalizada la diferencia de sueldos entre géneros (Mlambo-Ngcuka, 2015).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2014, párr. 2) en sus indicadores sociales, informaron que el empleo en México se caracteriza por tener condiciones desfavorables hacia las mujeres, ya que las mexicanas trabajan más. Menciona que “la diferencia del tiempo invertido en trabajo no remunerado entre mujeres y hombres en México es de 4 horas y 21 minutos, la mayor diferencia de la OCDE, donde la brecha promedio es de 2 horas y 28 minutos”. En este sentido, considera que las mujeres tienen la mayor carga de trabajo. La responsabilidad del trabajo no remunerado en casa recae principalmente sobre las mujeres, quienes destinan a esta labor 77.2% de su tiempo de trabajo total, en comparación con 22.8% de los hombres. Por lo que las mujeres dedican 32.8% de horas al trabajo remunerado, en contraste con 77.2% de los hombres (INEGI, 2015a).

Si bien es cierto, ha habido un avance en la participación de las mujeres en el campo laboral, éste no ha sido en condiciones de igualdad (INEGI e INMUJERES, 2012), los puestos de trabajo a los que acceden son propios de las mujeres o de menor jerarquía que el de los hombres, y perciben remuneración inferior que aquellos, incluso en los mismos puestos. Las mujeres participan en el mercado laboral, pero deben continuar con sus funciones en el trabajo doméstico, cubriendo una doble jornada de trabajo (INEGI e INMUJERES, 2017). Según la especialista en género, la española Amaia Pérez Orozco, quien participó en el ciclo de conferencias de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) para celebrar el día de las mujeres en el año 2015, señaló que el trabajo asalariado para ellas en España les dio la oportunidad de tener otro tipo de vida e incluso el reconocimiento social, pero el hueco que se ha dejado en el hogar se transfirió a las abuelas, migrantes o trabajadoras de escasos recursos, y en otros casos, las que realizan las doble jornada laboral, “simplemente se vuelven locas haciendo ambos trabajos” (Juárez, 2015). Además, afirmó que la labor de las mujeres en el hogar debe valorarse, cambiar las políticas públicas y destruir el sistema capitalista heteropatriarcal, con la finalidad de redistribuir las funciones entre los hombres y las mujeres.

Sin embargo, y como lo menciona el Plan Nacional de Desarrollo (PND, 2013-2018) existen muchos y muy complejos retos en esta materia, y sin la participación plena de las mujeres, en todos los ámbitos de la vida nacional, México enfrentará fuertes barreras en su desarrollo,

incluyendo el económico. De acuerdo con Lamas (1995), no se puede impulsar una buena administración pública, ni gobernar con los presupuestos sociales asignados y con una simple normatividad jurídica, se requieren medidas afirmativas y proactivas que detecten y corrijan factores ocultos y persistentes que ponen a las mujeres en desventaja ante los hombres, dudando de sus capacidades cuando las evalúan y contratan.

Cabe señalar que las políticas y programas encaminados a la igualdad de oportunidades

no problematizan las relaciones de poder entre los géneros [...] está orientada a la satisfacción de necesidades básicas de mujeres y hombres, mas no a resolver necesidades estratégicas como modificar la división sexual del trabajo [...] no se cuestiona el desbalance de las responsabilidades familiares entre los géneros, por lo que las políticas públicas terminan por incrementar la carga de trabajo de las mujeres, ya que la conciliación entre el trabajo y la familia se plantea como una estrategia femenina y no como corresponsabilidad entre mujeres y hombres, así como entre las familias, el Estado y el mercado (López y Maier, 2014:52).

Paradójicamente, las mujeres hoy en día tienen más títulos académicos que los hombres y gozan de cierta estabilidad en el trabajo, pero todavía no se logra la plena igualdad de oportunidades debido a varios factores. Uno de ellos, es la vigencia del rol tradicional como mujer-cuidadora y hombre-proveedor, pese a que ha aumentado el número de familias de doble ingreso en la sociedad, en ellas sigue recayendo la doble jornada laboral. Las tareas domésticas y el cuidado cuando ambos tienen un trabajo remunerado, deberían repartirse equilibradamente (corresponsabilidad), pero también se esperaría que ciertas medidas y políticas favorecieran la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las parejas.

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 incorporan al trabajo remunerado. A partir de 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, la OIT ha fomentado entre los Estados Miembros, suministrar servicios sociales destinados al cuidado y establecer 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 públicas establezcan medidas de conciliación para reducir la desigualdad entre mujeres y hombres, pero también para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado laboral y mejorar las condiciones laborales de ambos.

Por ello, la OIT (2011) ha definido a la conciliación como el equilibrio de las tensiones que se generan entre las responsabilidades profesionales y las 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 de conciliar se debe a los roles tradicionales impuestos por la sociedad, 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 labor 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.

De modo que, se destaca la participación de las mujeres en la educación superior, pero no en el mercado laboral, por factores como la distribución desequilibrada entre hombres y mujeres de las responsabilidades en el cuidado y las tareas domésticas, la falta de medidas para flexibilizar la jornada laboral y servicio insuficientes de guarderías, así como horarios escolares no compatibles con los laborales, entre otros. Esto provoca que no exista una igualdad real de oportunidades y de trato, situación que coloca a las mujeres en una posición de desventaja frente a los hombres, pues en ellas siguen recayendo las responsabilidades del trabajo no remunerado en casa.

Preguntas de investigación

Preguntas centrales

¿De qué manera las medidas de conciliación trabajo-familia favorecen la corresponsabilidad en las parejas de doble ingreso con hijos/as a cargo?

La distribución de las labores domésticas y el cuidado de menores en las parejas de doble ingreso, ¿por qué coloca a las mujeres en una posición de desventaja frente a los hombres?

Preguntas secundarias

Las disposiciones internacionales en materia de conciliación, ¿cómo han influido en la legislación nacional?

A partir de la legislación de la Unión Europea, ¿cuáles han sido los resultados de las medidas de conciliación en España y en qué sentido se pueden comparar con México?

En las parejas de doble ingreso, ¿en qué medida existe corresponsabilidad en las labores domésticas y el cuidado de menores?

¿A qué obstáculos se enfrentan las parejas de doble ingreso en el reparto de las tareas domésticas y en el cuidado de los menores?

Objetivos

Objetivo general

Identificar medidas de conciliación trabajo-familia para determinar si favorecen la corresponsabilidad en las parejas de doble ingreso con hijos/as a cargo.

Explicar la posición de desventaja en que se encuentran las mujeres por el reparto de las labores domésticas y el cuidado de menores, cuando las parejas de doble ingreso hacen frente a responsabilidades familiares y laborales.

Objetivos específicos

Verificar si la legislación nacional en materia de conciliación se encuentra armonizada con las disposiciones internacionales.

Analizar los resultados de las políticas de conciliación establecidas en España y seleccionar las medidas de conciliación para compararlas con México.

Determinar en qué medida existe corresponsabilidad en las parejas de doble ingreso con responsabilidades de cuidado de menores y domésticas.

Distinguir en las parejas de doble ingreso con responsabilidades de cuidado de menores y domésticas, los obstáculos a los que se enfrentan en el reparto de las labores domésticas y del cuidado de menores.

Supuesto de investigación

En México las medidas de conciliación trabajo-familia no favorecen la corresponsabilidad en las parejas de doble ingreso con menores a cargo y, por lo tanto, colocan a las mujeres en una posición de desventaja frente a los hombres en la distribución de las responsabilidades domésticas y de cuidado.

Estructura de la tesis

El presente apartado incluye el planteamiento del problema y la justificación, así como las preguntas, objetivos y supuesto de investigación. A continuación, el primer capítulo

contempla el estado de la cuestión donde se presentan investigaciones relativas a las mujeres profesionistas, su ámbito familiar y laboral, así como estudios sobre las parejas de doble ingreso, la conciliación de la vida familiar y laboral, y un panorama desde la perspectiva de género. En el segundo capítulo, se exponen datos sobre el contexto sociodemográfico, educativo y económico donde se realiza el estudio, acerca del uso del tiempo y de la intervención pública a nivel nacional e internacional en materia de conciliación trabajo-familia. Posteriormente, en el capítulo tercero se presenta el marco metodológico, el cual se diseñó a través de la triangulación de los métodos cualitativo y cuantitativo. Asimismo, en la metodología se incluyó un estudio comparativo de las medidas de conciliación México-España. El capítulo cuarto abarca el marco teórico y conceptual, con la finalidad de analizar la división sexual del trabajo, y su impacto en la vida cotidiana y en la familia, así como la diferencia entre conciliación y corresponsabilidad. En el capítulo quinto se realiza un estudio comparativo de las medidas de conciliación en México y España que pudieran favorecer la corresponsabilidad, seleccionando para ello los permisos de maternidad y paternidad, reducción de jornada laboral por lactancia, reducción de jornada laboral por cuidado de menores y la excedencia por cuidado de hijos/as. Del mismo modo, se compara la atención a la infancia y los horarios y servicios en guarderías y escuelas, hasta nivel secundaria. Luego, en el capítulo sexto se presentan los resultados de la aplicación de la encuesta a las mujeres profesionistas que cumplieron con el perfil establecido, para analizar su ámbito personal, familiar y laboral, y de igual forma, la distribución de las labores domésticas y el cuidado de los menores desde su mirada. Después, en el capítulo séptimo se analizan las entrevistas de las parejas de doble ingreso, para comprender cómo se definen como mujer, hombre, madre, padre, esposa y esposo, para conocer su desarrollo profesional y las actividades que realizan para estar bien consigo mismo/a. Además, identificar cómo reparten sus responsabilidades de cuidado y las labores domésticas, y cómo distribuyen su tiempo. Por último, se distingue la conciliación trabajo-familia en el mercado laboral y en los colegios, dando cuenta que la sociedad mexicana no está comprometida con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ni con la corresponsabilidad, concluyendo con dos nubes de palabras como recurso visual para resaltar los conceptos frecuentes y relacionarlos. Finalmente, se presentan las conclusiones de la investigación.

CAPÍTULO I. ESTADO DE LA CUESTIÓN

A mediados de los años setenta se introdujo el concepto de género “como una categoría fundamental de la realidad social, cultural e histórica”, debido a que los estudios de las mujeres no se pueden reducir al sexo, “sino que deben abarcar todas las áreas de la sociedad, incluyendo sus propias estructuras” (Bock, 2005:345). Asimismo, algunas feministas como Mary S. Hartman y Lois Banner, cuestionaron si las mujeres en otras culturas también ocupaban una posición subordinada y por qué seguían marginadas respecto al poder político en sociedades igualitarias. Su interés era averiguar cómo las mujeres ocupaban y ejercían el poder, lo que condujo a un análisis crítico más profundo sobre la existencia de un poder femenino no reconocido, sus implicaciones y alcance, así como su naturaleza (Lamas, 1986). Dichas investigaciones concluyeron que el rol social de las mujeres es mayor al reconocido, detectando las estrategias y las estructuras sociales que benefician o perjudican su estatus en la sociedad. Aun cuando las mujeres son un agente social y político igual de importante que los hombres, la subordinación de las mujeres como grupo, siempre está presente.

Gracias al debate en el feminismo anglosajón sobre el concepto de género, el objeto de estudio evoluciona a investigaciones sobre las relaciones de género, al considerarse como una categoría analítica de la realidad social, cultural e histórica. En este orden de ideas, los estudios de género hacen ver al poder como un fenómeno de diferenciación, por ejemplo, los ingresos económicos de las mujeres son menores a los de los hombres y en el trabajo doméstico no son remuneradas.

Por su parte, Covarrubias (2012:183) señala que “son cuantiosos los estudios entorno a la mujer y el trabajo, sin embargo, la relevancia del tema permite continuar indagando y conocer las vivencias actuales de sus protagonistas”. Los estudios de género han abordado investigaciones sobre el rol de la mujer como cuidadora, y también su transición como proveedora económica, que implica un cambio en la esfera familiar y laboral, comprobando la explotación de la fuerza de trabajo de las mujeres en el ámbito familiar, al utilizar el concepto sobrecarga de trabajo o doble jornada laboral (Oliveira, 2007). De igual manera,

García y Oliveira (2003) han destacado la escolaridad y la actividad laboral realizada por las mujeres, como los factores para cambiar su condición de subordinación.

En este capítulo se transita por investigaciones que han abordado el tema de las mujeres en la educación superior y otras relacionadas con el ámbito laboral y familiar, para finalizar con literatura sobre las parejas de doble ingreso, corresponsabilidad y conciliación. Además, se incluyen estudios sobre la igualdad de oportunidades en el mercado laboral con perspectiva de género.

I.1 Las mujeres profesionistas

La situación de las mujeres en la educación superior ha cambiado, en particular, mayor presencia como estudiantes. Sin embargo, todavía existen factores de discriminación, no manifiestos pero visibles. Como lo menciona Miranda (2007:7), de acuerdo a las entrevistas realizadas a las estudiantes del Centro Universitario de Ciencias Económicas Administrativas de la Universidad de Guadalajara, “las mujeres de clase media urbana son quienes más se han beneficiado del acceso a la educación y la modernización de los valores culturales, y quienes más rápidamente muestran la conquista de posiciones más jerarquizadas en los espacios públicos”.

Sobre los cambios de la participación femenina en la educación superior, Zabludovsky (2007) considera que es posible complementarse con investigaciones cualitativas para dar seguimiento a las egresadas universitarias, cuyas cifras son cada vez más significativas, para identificar por qué no se ha reflejado de igual manera en la inserción y desarrollo de la vida profesional, por lo que valdría la pena estudiar las prácticas laborales, como las relaciones entre el ámbito profesional y familiar. Señalan Zubieta y Marrero (2005) que es necesario aprovechar el capital femenino calificado, garantizando la igualdad de las mujeres en el campo laboral, lo que representará grandes beneficios a la economía nacional, así como a la ciencia y tecnología.

A partir del ciclo escolar 2008-2009, señalan De Garay y Del Valle (2012:15) que

la proporción de mujeres en el posgrado es superior a la de los hombres, dato que por sí solo da cuenta del creciente interés y avance de las mujeres por realizar estudios más allá de la licenciatura; denota un cambio de fondo en el sistema educativo nacional que rompe tajantemente con la idea de sentido común de que las mujeres estudian una licenciatura “mientras se casan”, para mostrar que hoy se trata de una falacia y que poco a poco ese estigma social se está rompiendo gracias al esfuerzo de muchas mujeres por continuar su formación profesional a pesar de los múltiples obstáculos a los que se enfrentan.

En América Latina y el Caribe, el Instituto Internacional para la Educación Superior de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO-IESALC, 2005) realizó un proyecto relacionado a la feminización de la matrícula de educación superior y sus posibles incidencias en los ámbitos educativo, económico y social, el cual establece que es diez veces más probable para las mujeres conseguir un empleo con título profesional, incluso en la situación económica que se está atravesando.

En una investigación documental realizada por Oliveira (2007:810), afirma que en el mundo del trabajo se encuentra la desigualdad de clase y de género, enfrentándose a una “tensión entre más oportunidades de educación y menos oportunidades de empleo de calidad”. Se solicita a las mujeres un perfil superior para acceder a las mismas oportunidades de empleo que a los hombres, sin garantizar mejores empleos (Silveira y Matosas, 2001). Las mujeres tienen mejores calificaciones que los hombres y mejor formación superior, sin embargo, su condición de género las coloca en desventaja; por el contrario, al varón se le presupone mejor preparado, por lo que tiene ventajas al ocupar un puesto y mayor remuneración (Radl, 2010).

De manera que, es necesario cambiar las actitudes respecto a las mujeres profesionistas, que pueden obtener ingresos iguales o superiores a los hombres, pero gestionando adecuadamente sus responsabilidades en el trabajo y el hogar. Menciona Bustos (2003), que sería interesante realizar un análisis más profundo sobre la vida de las profesionistas que no logran participar en las decisiones profesionales para precisar los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

I.1.1 Ámbito laboral y familiar

Con la finalidad de comprender la evolución y transformación de la familia, Chinchilla y León (2004) realizan un resumen histórico para distinguir los modelos de organización familiar. El primer modelo corresponde al de la sociedad rural, donde la mujer trabaja dentro y fuera de la casa; el segundo modelo se refiere a la división tradicional de los roles, en el cual él trabaja fuera y ella se ocupa del cuidado; en el tercer modelo ambos salen a trabajar, pero en ella recae la doble jornada laboral; en el cuarto modelo los dos trabajan fuera del hogar, pero comparten las tareas domésticas y responsabilidades familiares; el quinto y último modelo propuesto, es el que favorece la libertad de elección, es decir, donde cada familia decide según su momento de vida una alternativa que cubra sus necesidades.

A partir de las reflexiones sobre la transición de la familia en occidente, Ribeiro (2006a) resalta que se debe pasar de una estructura de división sexual del trabajo, hacia otra igualitaria, donde ambos compartan las funciones internas y externas. Según Méda (2002), cuanto más estudios tienen hombres y mujeres, más igualitario es su modelo de familia.

De igual modo, Ribeiro (2006a) da cuenta de cómo las mujeres han penetrado en el mercado laboral, por ejemplo, en la década de los sesenta en Europa, ellas combinaban el trabajo remunerado con el no remunerado, hoy en día la tasa de participación laboral femenina es una de las más altas del mundo. Específicamente en Suecia, el empleo femenino aumentó más de seis puntos de 1975 a 1990, y a finales de la década de los noventa, el 80% de las mujeres con hijos/as estaba empleada.

En Canadá, la mano de obra femenina en 1960 estaba compuesta en su mayoría por mujeres solteras; 20 años después la proporción se invirtió hacia las mujeres casadas. En relación a Estados Unidos de Norteamérica, se ha duplicado el número de madres casadas que trabajan a tiempo completo desde 1970, pero la participación de los varones en las tareas domésticas ha evolucionado lentamente.

Evidentemente, en las últimas décadas la actividad laboral de las mujeres se ha incrementado, pero como lo señalan Echebarria y Larrañaga (2004) en un ambiente de desigualdad y precariedad, ya que no se han producido los cambios necesarios en la familia y sociedad. En este sentido, la participación laboral de las mujeres aumentó por diversas causas, tal como lo menciona Ullóa (2001), descenso de ingresos y poder de compra en los hogares, aumento de jefas de familia y desempleo masculino. Así como se ha incrementado la presencia de mujeres en el mercado laboral, también la desigualdad en los salarios y prestaciones. Las mujeres se preparan más, pero perciben menos que los hombres; las mujeres trabajan durante jornadas más prolongadas (tanto en actividades remuneradas como en tareas domésticas) y ganan menos, también ocupan cargos de menor escala salarial y menor jerarquía que los varones (Sarmiento, 2013).

En este orden de ideas, Rodríguez y Silva (2009) quienes construyeron un índice de condiciones laborales por estado en México, consideran que las mujeres compiten en términos desiguales en remuneraciones y oportunidades de empleo. Con su estudio se obtuvieron indicadores de condiciones de igualdad (distribución del ingreso laboral e igualdad salarial entre hombres y mujeres), trabajo formal y retornos a la educación, que pueden ser útiles en materia de política pública y para mejorar la competitividad en los estados, como Morelos que cuenta con condiciones laborales desfavorables, en términos de igualdad y de bienestar de la población ocupada.

En palabras de Brachet y Oliveira (2002:547) “los empleadores pueden pagar a la mujer un salario inferior por un trabajo igual”, enfatizando que es peor la discriminación hacia ellas en salario y prestaciones que hacia los hombres. Este estudio sobre el contexto histórico del bienestar social y las mujeres en México, con énfasis en la industria maquiladora, señala que, pese al nivel más alto de educación y experiencia en algunos puestos, las mujeres son contratadas en puestos socialmente definidos como femeninos, con niveles salariales bajos. De manera que, existe arbitrariedad por la supuesta división natural del trabajo al considerar algunos como propios de las mujeres (Lamas, 1986).

Aunado a lo anterior, Agut y Martín (2007) realizaron una revisión e integración sobre investigaciones acerca de los aspectos que obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, explicando que las mujeres se están concentrando en trabajos feminizados, ya que la carga de trabajo no formal (doméstico, cuidado de la familia, hijos/as, adultos mayores y/o enfermos), las obliga a aceptar puestos peor pagados, menos reconocidos y valorados.

Más allá, la sociedad le atribuye un significado simbólico al trabajo no remunerado que realizan las mujeres en el hogar como de ayuda, pues las tareas en el hogar entran en el campo semántico de lo natural. En cambio, el trabajo asalariado del hombre se define por el dinero. Cuando las mujeres trabajan en el hogar, están ayudando, pero cuando son asalariadas, el trabajo que realizan en casa, sigue siendo de ayuda (Santos y Poveda, 2002).

Por su parte, García y Oliveira (2003) con base en los resultados de la encuesta sobre dinámica familiar (Dinaf), aplicaron un modelo de regresión logística para identificar ciertos aspectos del trabajo femenino extradoméstico y las relaciones de género en la pareja, concluyendo que la experiencia laboral de las esposas contribuye a mantener relaciones más igualitarias, hallazgo que deja ver la importancia de la participación de las mujeres en la actividad laboral, para tomar sus propias decisiones y manejarse con libertad, así como de involucrar al esposo en el cuidado de los hijos/as y tareas domésticas. Asimismo, De Villota (2008:138) menciona que se observa “convergencia no en la igual participación de los hombres en la vida familiar y de las mujeres en el mercado laboral, sino una convergencia en la consideración del trabajo remunerado como algo fundamental para la identidad personal, que genera una sensación de bienestar que traspasa la división de género”.

De igual modo, la armonía entre las responsabilidades familiares y profesionales tiene repercusiones sobre la productividad de las y los empleados, pero también para las empresas que están comprometidas con la instauración de este equilibrio, pues según Ribeiro (2006c:191), lo hacen para “acrecentar la eficiencia y aumentar el rendimiento (por ejemplo, reduciendo el ausentismo que frecuentemente se origina por problemas en el medio familiar)”.

Además, Alarcón (2012) realizó entrevistas a profundidad a diez parejas heterosexuales con o sin hijos/as, y estudios mínimos de educación superior, con el objetivo de identificar tendencias hacia la equidad, conciliar la participación en la vida familiar y en el ámbito laboral, y en el trabajo doméstico. Algunos de los hallazgos fueron, que las mujeres, aunque consideran que ser madres es prioritario para ellas, existe una tensión permanente con sus obligaciones laborales, cuestionando la construcción de su identidad. Asimismo, tres mujeres decidieron no ser madres, señalando que no es posible la equidad si se tienen hijos/as. Solo una mujer mencionó que ha permitido a su pareja participar de su paternidad.

En este sentido, en la investigación cualitativa realizada por Covarrubias (2012) encontró que muchas mujeres trabajadoras y madres de familia, renuncian a su desarrollo laboral y profesional en beneficio de sus hijos/as, para ser congruente con sus tradiciones, principios y valores. La información se obtuvo de entrevistas a profundidad realizadas a padres y madres de diez familias de clase media de la zona conurbada de la ciudad de México.

Pese a que, los hombres cada vez colaboran más con las mujeres en el cuidado de los menores y en las tareas domésticas, el reparto todavía no es equitativo. Ellas deben trabajar más que los varones, pero en una situación desigual en el empleo, porque en su mayoría deben buscar trabajos que impliquen menor tiempo y responsabilidad y, por consiguiente, menor remuneración, toda vez que las mujeres deben seguir atendiendo las responsabilidades familiares. Incluso, en algunas sociedades prevalece la sanción social señala Mangarelli (2014:148), “se mira de mejor modo a la mujer que se queda en el hogar cuidando a los hijos (cumpliendo sus deberes sociales) o que dedica menor tiempo al trabajo reproductivo que a la mujer que trabaja como el hombre (no cumple debidamente sus deberes sociales)”. De modo que, las mujeres que entran al mercado laboral en posiciones tradicionalmente asignadas a hombres, deben cubrir jornadas laborales de tiempo completo, por lo que sustituyen sus funciones de cuidado a través de personal de servicio doméstico, pues se encuentran bajo la presión de adoptar estilos de vida masculinos (Puwar, 2004), sin embargo, los hombres no modifican el modelo de proveedor sin responsabilidades en el hogar, generando una brecha de género en el uso del tiempo

En palabras de Torres (2014:párr.9):

es fundamental mejorar las condiciones en que las mujeres pueden decidir sobre sus vidas y su actividad laboral, proporcionando los medios que sabemos que son los que lo hacen posible: servicios públicos de calidad, escuelas infantiles, empleos dignos con seguridad en el puesto de trabajo y salarios decentes para las mujeres y los hombres. Y, por supuesto, exigiendo a toda la sociedad y especialmente a los hombres una plena corresponsabilidad a la hora de llevar a cabo el trabajo en el hogar del que principalmente depende el bienestar, la felicidad y la reproducción de nuestra existencia.

Según Zabudovsky (2015), con los datos presentados en su investigación señala que las causas se deben a la diferenciación que existe en la sociedad, como la expectativa de éxito de los hombres sobre las mujeres y su exclusión de las negociaciones, la falta de compromiso de los hombres en el trabajo doméstico, jornadas laborales extensas, discriminación hacia las madres trabajadoras, entre otras. En este sentido, por las dos vidas contradictorias, familiar-personal y laboral, que se les han impuesto a las mujeres, deben asumir estrategias para conciliar como acceder a trabajos de tiempo parcial, encargar el cuidado de los menores a las abuelas principalmente, posponer la maternidad, abandonar el empleo o en su caso, no buscar trabajo (Guerrero y Díez, 2007).

I.2 Las parejas de doble ingreso y la conciliación trabajo-familia

En México y América Latina existe poca literatura sobre las parejas de doble ingreso (Sánchez, 2014; Pacheco, 2011), pese a que este tipo de familias representan poco más del 20% de los hogares en el país. Estas transformaciones del modelo de familia de un solo proveedor a proveduría compartida, dan cuenta de los arreglos domésticos a los que deben llegar las parejas, para contribuir con relaciones más equitativas, tanto en la distribución del gasto como en las responsabilidades de cuidado y domésticas.

En Chile, mencionan Jiménez y Gómez (2014) es limitada la evidencia empírica sobre las medidas y políticas que favorecen la armonía trabajo-familia y la corresponsabilidad, por lo que resulta necesaria más investigación sobre los obstáculos a la conciliación, los cuales se

agrupan en barreras estructurales, como horarios o actividad laboral; barreras culturales o ideológicas, tales como las representaciones tradicionales de género y familia; y barreras políticas, como la legislación y el mercado laboral. Una vez identificados estos obstáculos, es posible establecer una agenda que favorezca el proceso de reorganización de la vida familiar y laboral.

Según Martín, Cano y de la Fuente (2007:60),

la incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos del siglo pasado. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

Por ejemplo, el modelo sueco durante los años sesenta y setenta giró en torno al trabajo de hombres y mujeres, pese a que en esas décadas hubo escases de mano de obra, el Estado elevó el costo del impuesto sobre la renta del trabajo no remunerado de las mujeres, “de forma que las familias con un único perceptor de ingresos pagaba una penalización por mantener a un ama de casa tradicional” e integró “generosos permisos parentales y las guarderías, junto con una atención diurna a las personas mayores altamente subvencionada” lo cual hizo atractivo para las mujeres permanecer en el mercado laboral (De Villota, 2008:119). Algunas posturas señalan que hoy en día, el estado de bienestar sueco se mantiene fuerte, otros sostienen que el peso de la globalización y el avance del neoliberalismo ha reducido los estándares sociales, pero De Villota (2008) concluye que el apoyo a la familia de dos perceptores de ingresos nunca estuvo amenazado, porque se sigue estimulando con incentivos económicos la participación de las madres en el mercado laboral.

Varias investigaciones sobre el trabajo doméstico en diversos ámbitos, así como algunas sobre la distribución del tiempo en las parejas de doble ingreso, concluyen que las mujeres que forman este tipo de uniones, participan en el mercado laboral, pero siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico. Para Becker (1981:39), “la complementariedad implica que los hogares con hombres y mujeres son más eficientes que hogares con un solo sexo, debido a que ambos sexos están obligados a producir bienes complementarios reduciendo la división sexual del trabajo en la asignación de tiempo”, lo cual obedece a la decisión de

especializarse en un ámbito u otro para maximizar los recursos y capacidades de los miembros de las parejas. De igual manera, se estima que las mujeres a mayor grado académico, menor carga doméstica. No obstante, son los recursos económicos los que afectan las dinámicas de negociación y poder en la pareja, pero aun cuando aquellos están distribuidos igualitariamente, sigue existiendo la brecha de género en el trabajo doméstico no remunerado (Bittman, England, Sayer, Folbre, y Matheson, 2003).

Hoy en día, el desequilibrio en las labores de cuidado y domésticas es evidente (Lagarde, 2014; Sen, 2000; Méda, 2002) generándose una doble carga para las mujeres. Ellas han asumido la doble jornada laboral, y es mayor el desequilibrio cuando los hijos/as son pequeños. Algunas tienen la opción de contar con el apoyo de familiares cercanos, como las abuelas, o si cuentan con solvencia económica, pagan por los servicios de cuidado (Puwar, 2004).

Una investigación realizada sobre el entrelazamiento y superposición de las condiciones laborales y familiares de las mujeres en la región noroeste del estado de Chihuahua concluyó que el trabajo de las mujeres está teniendo afectaciones en “los ámbitos físico, emotivo y sanitario y sus repercusiones también en el ámbito familiar, sobre todo las que tienen que ver con la reconfiguración de la dinámica familiar y el sacrificio de la cohesión al interior del grupo doméstico” (Servín y Juárez, 2014:124), por lo tanto, es posibles diseñar e implementar programas y políticas adecuadas para reducir la vulnerabilidad de las mujeres en los espacios laborales.

En España el Índice de Empresas Familiarmente Responsables en 2002 mostró que al menos el 40% de las parejas de doble ingreso participantes, experimentan un conflicto entre el trabajo y la familia, provocado por el escaso tiempo para la vida personal. En cambio, el Instituto de la Mujer encontró que el problema de la conciliación afecta al 46% de la población, en mayor medida a las mujeres que a los hombres (Instituto de la Mujer, 2013). Esto provoca estrés, desgaste físico, descontento y malas relaciones de pareja, pero también afecta a las empresas, pues los y las trabajadoras tienen menor compromiso y bajo rendimiento laboral, ocasionado por los cuadros de estrés e insatisfacción en el trabajo.

Asimismo, estudios realizados por Chinchilla y León (2004:145) han constatado que el conflicto de la conciliación provoca en las mujeres

escasez de tiempo y prisa; cultura de largas jornadas laborales; la división interior o sensación de estar haciendo mal las dos cosas -trabajo y familia-; la familia como segundo plato, es decir, la vivencia del conflicto trabajo-familia como algo inesperado (primero proyectan una carrera, después se casan, más tarde llega el conflicto); reproches al conyúge en lo que respecta al reparto de tareas en el hogar; la escasez de espacios de convivencia; reducidos casi siempre al fin de semana o un rato por la noche, y el poco hábito de compartir aficiones (prefieren navegar por internet y deporte en solitario).

En otro orden de ideas, Chinchilla y León (2004:124) mencionan que en las parejas de doble ingreso peligran los espacios de convivencia conyugal, “el fantasma de la prisa reduce los momentos espontáneos, distendidos de trato, y cada vez es más frecuente llegar a casa agotado, de tal forma que apenas quedan energías para el hogar”. Otros estudio muestran que realizar varios roles, además de generar sentimientos de culpabilidad y contradicciones como la falta de tiempo, también provee beneficios personales de autoestima, mejora la vida familiar y eleva la satisfacción laboral (Martín, Cano y de la Fuente, 2007).

El incremento de la incorporación al mercado laboral de mujeres casadas, unidas o solteras con hijos/as, ha provocado investigaciones en el ámbito académico e institucional, principalmente sobre las implicaciones psicológicas, que pueden traducirse en cansancio, insomnio, sentimientos de culpa y soledad, depresión, estrés, problemas con la pareja, entre otros, por la sobrecarga de trabajo. Asimismo, se han ocupado de las implicaciones sociales, como los cambios en la dinámica familiar, en la autonomía, independencia económica, patrones reproductivos y el cuidado, pues ellas desempeñan múltiples roles (Landeró y González, 2006).

Una investigación cualitativa longitudinal en parejas de doble ingreso antes y después del primer hijo/a realizada en España (González y Jurado, 2015), argumenta que los varones en este modelo de familia se implican cada vez más en el cuidado de los menores, pero no de manera proporcional a la dedicación de las mujeres en el mercado laboral, por lo que el reparto doméstico sigue siendo desigual, lo cual podría ser el reflejo de la desigualdad en el

ámbito público. Por otro lado, estas parejas valoran el tiempo que dedican al trabajo remunerado, pero también el tiempo que destinan al cuidado, con lo cual contribuyen al bienestar de la infancia. El resultado del estudio agrupó a las parejas en padres cuidadores ocasionales y madres cuidadoras convencidas, padres cuidadores ayudantes y madres cuidadoras conciliadoras y padres cuidadores comprometidos y madres cuidadoras corresponsables, siendo las últimas dos parejas las que resuelven el reto de la conciliación de manera satisfactoria. Sin embargo, se detecta insatisfacción en las mujeres porque no logran compartir las responsabilidades domésticas con sus parejas y por sus altos estándares de cuidado, e incluso les genera culpa la ausencia por las largas jornadas laborales.

El escaso tiempo libre que queda al final de la jornada de trabajo o la falta de flexibilidad laboral provoca descuido sobre las necesidades familiares, cuestionándose principalmente las mujeres, sobre la prioridad de su familia al plantear “la disyuntiva de rechazar cargos de mayor responsabilidad, incluso cargos directivos, a cambio de más tiempo de atención a la familia” (Arévalo y Kurczyn, 2005:146).

Por otra parte, para Chinchilla y León (2004) la realidad de las parejas de doble ingreso se caracteriza por el aumento en las fuentes de ingreso, pues como lo mencionan González y Jurado (2015:33) “la crisis económica y la creciente precariedad laboral [...] hacen que el modelo de la pareja de dos ingresos sea prácticamente una necesidad para sobrevivir y evitar riesgos de pobreza en tiempos de invertidumbre laboral”. También se determina por la mayor independencia económica y jurídica, sobre todo de las mujeres, contraponiéndose con el aumento de estrés, debido a la dificultad de conciliar el trabajo con la familia. Finalmente, se caracteriza por el cambio en los valores y prioridades marcadas por las obligaciones en el trabajo remunerado.

Varios estudios sociales destacan que para reducir la desigualdad se requiere la participación de los varones en el cuidado y en el trabajo doméstico, lo cual es tan bueno para ellos como para la sociedad, pues la igualdad de oportunidades no solo debe aplicar a las condiciones laborales, sino a las condiciones de vida (Martín, Cano y de la Fuente, 2007). La mujer, destacan Chinchilla y León (2004:44), “está ya en el mundo laboral, no se va a ir de ahí, y la

familia es de los dos: varón y mujer, padre y madre. En palabras de la antropóloga Blanca Castilla, el reto es tan ambicioso como crear una sociedad con madre y una familia con padre”.

En este orden de ideas, Gornick y Meyers (2003) señalan que el problema de la conciliación trabajo-familia en las parejas de doble ingreso, es un conflicto contemporáneo y no exclusivo de Estados Unidos de Norteamérica, sin embargo, se estima que en ese país “78% de todos los trabajadores están casados con esposas que trabajan y que, en las tres cuartas partes de dichos matrimonios de dos salarios, la mujer trabaja tiempo completo” (Ribeiro, 2006c:180).

Según Rodríguez (2010), la red de servicios e infraestructura de apoyo para el cuidado de menores y adultos mayores es prácticamente inexistente en España, así como el diseño de una política de flexibilidad de la jornada laboral. Aunado a ello, la actitud de la población masculina y femenina ante la utilización de los recursos para la conciliación es diferente, ellos casi no recurren a los servicios especializados o prestaciones sociales, y ellas no optan por la corresponsabilidad conyugal, sino por el apoyo de familiares y servicios especializados, concluyendo que

la conciliación de la vida laboral y familiar se ha convertido en uno de los puntos clave de la consecución del principio de igualdad real entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. De hecho, aparece recogido como un asunto prioritario en el diseño de las políticas de igualdad y empleo. Existen actualmente leyes a favor de la igualdad y se ha avanzado en varios niveles en beneficio de las mujeres. Sin embargo, todavía prevalece una falta de cultura de corresponsabilidad (Rodríguez, 2010:126).

Investigaciones en América Latina y el Caribe sobre las transformaciones en el modelo tradicional de la familia donde solo el hombre tenía un trabajo remunerado, indica Mangarelli (2014:149), ha pasado a un modelo en el que ambos aportan ingresos, “pero se observa que los hombres no han asumido la corresponsabilidad de las tareas domésticas, siendo las mujeres las que, además del trabajo remunerado, tienen a su cargo el cuidado de los niños y las tareas del hogar”.

Las familias en los países industrializados donde han realizado estudios comparativos Gornick y Meyers (2003), entre ellos Estados Unidos y Canadá, coinciden con la dificultad para equilibrar su tiempo y sus intereses entre el mercado laboral y el cuidado. En este conflicto para lograr combinar el cuidado con el empleo, son las madres quienes siguen teniendo la responsabilidad principal en la esfera privada, pese a que se han incorporado en la misma medida que los hombres al trabajo remunerado. Por último, argumentan que las madres y padres trabajadores se enfrenta a la negociación para dividir de manera más equitativa el trabajo doméstico, pero en ninguno de los países estudiados, se ha logrado la plena igualdad de género en las divisiones de trabajo, ni se ha resuelto la crisis del tiempo. Para Greer (1985) las mujeres deben evitar no solo ser absorbidas por la sociedad mercantil, sino que deben procurar que los hombres se integren a la esfera privada.

Así, para unas autoras “la distribución del tiempo de trabajo es uno de los factores que más influye en la conciliación de la vida familiar y laboral. Las políticas más eficaces para la conciliación son aquellas que fomentan los acuerdos entre empresarios y trabajador/a” (Rodríguez, 2010:127) y para otras, “la flexibilización del trabajo es un factor que mal utilizado no hace más que perpetuar y legitimar el proceso de discriminación sexual en el trabajo” (Arévalo y Kurczyn, 2005:139).

I.3 Desde la perspectiva de género

Menciona Lagarde (1996:17) que la perspectiva de género “expresa las aspiraciones de las mujeres y sus acciones para salir de la enajenación, para actuar cada una como un ser-para-sí y, al hacerlo, enfrentar la opresión, mejorar sus condiciones de vida, ocuparse de sí misma y convertirse en esa vía en protagonista de su vida”. A través de la perspectiva de género se pretende modificar el orden del poder para cambiar a la sociedad, sus normas, estructuras, instituciones y roles de las mujeres y los hombres. Se ha integrado a la política pública logrando avances significativos, sin embargo, en materia de empleo, la participación laboral femenina se ha estancado.

Es necesario que el gobierno contemple la perspectiva de género en sus políticas públicas, toda vez que, por el modelo de desarrollo económico adoptado en México, Zafra (2005) señala que no existen avances en los apoyos para mujeres y todavía se percibe desigualdad en las instituciones sociales. Por lo tanto, es necesario diseñar políticas públicas que promuevan la igualdad de género en el mercado laboral, pero se requiere seguir analizando las causas que generan la brecha salarial de género en México (Arceo y Campos, 2014), ya que los programas diseñados y las instituciones creadas para atender la problemática de las mujeres, no han logrado mejorar sus condiciones de vida.

La igualdad entre hombres y mujeres es una necesidad para el desarrollo económico y social de México. Las investigaciones con perspectiva de género, deben poner en manifiesto las desigualdades, para ser el sustento científico que diseñe y promueva políticas públicas y programas dentro de las instituciones, a favor de la equidad de género (Buquet, 2011). El desafío es “promover la perspectiva de género como una herramienta teórico-metodológica con un rigor científico que, al servicio de los hacedores de políticas públicas, sirva para impulsar cambios sociales” (Zafra, 2005:262). De igual modo, “desde la perspectiva de género las políticas públicas son un instrumento fundamental para que el Estado se comunique con la sociedad y dirija un cambio hacia la equidad de género; hacia la igualdad entre hombres y mujeres, entre los miembros de la familia, de las comunidades y de las instituciones” (Castro, 2006:163).

Por su parte, Brachet y Oliveira (2002) presentan de manera sintética las políticas públicas que históricamente han facilitado el papel de proveedora de ingresos de las mujeres. Con lo que respecta a planeación familiar, a partir de 1974 se ofrecieron dichos servicios de manera gratuita, siendo las mujeres objetos y no sujetos de la política pública. Posteriormente, aparece una ley sobre pensión alimenticia que resulta letra muerta; en relación a guarderías, éstas eran insuficientes para atender la demanda; y hasta 1993 las mujeres no contaban con ningún apoyo sobre su salario.

Lo anterior indica una falta de estrategia y de política de conciliación trabajo-familia de parte del Estado, y sin políticas de equidad de género para atender la discriminación de las mujeres

en el ámbito laboral, ni para evaluar las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres (Ugarteche y Ballesté). En este orden de ideas, Sarmiento (2013) comenta que los programas sociales a favor de las mujeres son asistencialistas y no favorecen su desarrollo pleno. De modo que, uno de los principales desafíos del milenio señala Ullóa (2001), es replantear la teoría económica tradicional desde una perspectiva de género, para producir conocimientos válidos y sustentar políticas que atiendan las necesidades e intereses de la población, y en especial, de las mujeres que representan el 50%. Además, modificar las políticas reorientando su éxito, en la medida en que se logre el bienestar de las mujeres al igual que el de los hombres.

En este sentido, en América Latina y en el mundo la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas ha sido uno de los principales objetivos desde mediados del siglo XX, por ello Zaremberg y Subiñas (2014) evalúan los resultados y obstáculos en México, sistematizando en una tipología las reglas, redes y recursos en tres casos, las que hacen falta profundizar en la conexión de puentes internos y externos, otras que no deben perder de vista los procesos de construcción de las reglas estratégicas para la consolidación de resultados y en las que no basta el recurso y las reglas, sino que se requiere capacitación efectiva con una voluntad política favorable.

Asimismo, Moctezuma, Narro y Orozco (2014) abordan desde diversos ámbitos la inequidad que enfrentan las mujeres mexicanas en la sociedad, señalando los avances, pero también las situaciones de desventaja, derivando que ni la ley, ni las políticas públicas garantizan la igualdad de género en el trabajo, la escuela, la vida, y tampoco el compromiso del Estado para evitar condiciones de discriminación. Lo que es necesario cambiar son las prácticas sociales, culturales y sus estructuras cargadas de exclusión, injusticia y desigualdad hacia las mujeres.

Las Naciones Unidas realizaron el Estudio Mundial sobre el Papel de las Mujeres en el Desarrollo en 2009, donde se presentaron las repercusiones económicas positivas en la igualdad de género, propuestas de políticas que se deben incluir, evaluación de su participación en las decisiones económicas y su posición en el mercado laboral, entre otros

temas. Resalta en una de sus conclusiones la necesidad de establecer políticas específicas para reducir la desigualdad entre los géneros en el acceso a los recursos, con medidas directas e indirectas, relacionado esta conclusión con la recomendación de elaborar y aplicar políticas en el mercado laboral que generen empleo pleno, productivo y trabajo decente (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2009).

Por otro lado, la UE está tratando otros temas, al considerar como un asunto público el compartir la responsabilidad del trabajo doméstico entre mujeres y hombres, y ha incorporado a sus programas sociales esta necesidad. Por su parte, la OIT ha establecido Convenios sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, para facilitar el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Otro avance, son las políticas de conciliación entre el trabajo remunerado y familiar, para enfrentar la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, así como el término “parentalidad” que ha adoptado la OIT, para involucrar al hombre en labores del hogar.

A partir de varias investigaciones sobre el género y el estado de bienestar, la política social de Suecia se sustenta en un modelo de progenitor-trabajador. En este sentido,

se espera que ambos, hombres y mujeres, participen en el mercado laboral y sean progenitores activos; casi todas las políticas son neutrales desde una perspectiva de género. ¿Pero qué implica esto para los hombres como sujetos afectados por las relaciones de género? Los hombres que desean tener éxito en sus carreras no pueden realmente compartir el cuidado de los hijos en igualdad de condiciones. Convertir a los hombres en padres ha significado ensalzar la paternidad participativa, al tiempo que se mantenía imperturbable la división sexual del trabajo en el interior de la familia (De Villota, 2008:138).

Por otra parte, uno de los ejes de acción de la política familiar de Quebec, Canadá reconoce que se debe favorecer la conciliación entre el trabajo y la familia, pues su relación ocasiona serios problemas, principalmente a las mujeres, quienes solo tienen la opción de un empleo a tiempo parcial o ejercer una actividad económica en su hogar, porque son ellas quienes deben hacer compatible su papel reproductivo con el productivo. Otro aspecto importante que se menciona es la doble jornada laboral que las mujeres asumen cuando realizan una actividad económica extradoméstica, pues los varones poco se comprometen con los

cuidados de los hijos/as. Asimismo, la discontinuidad profesional es otro problema que se presenta a lo largo de la vida de las mujeres, por las entradas y salidas del mercado laboral, las cuales están asociadas por eventos como el matrimonio, el embarazo, el nacimiento, entre otros. Las mujeres que optan por abandonar su empleo, mientras sus hijos/as son pequeños, tienen dificultades para conseguir empleo. Ahora bien, para alcanzar la conciliación se requiere romper con los modelos estáticos de división sexual del trabajo al interior de la familia, flexibilizar las demandas del mercado de trabajo, establecer programas de ayuda a familias y personas, crear guarderías infantiles en los lugares de trabajo, desarrollar modalidades de trabajo flexible y procedimientos que garanticen el cumplimiento de las leyes (Ribeiro, 2006b).

En América Latina, las mujeres siguen enfrentando impedimentos y discriminación para acceder y permanecer en el mercado laboral, según la experiencia empírica señala Galhardi (2007), quien revisó las Normas Internacionales del Trabajo (NIT), sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y las medidas que se deben tomar para reducir el conflicto entre el trabajo y la familia, concluyendo que son necesarias acciones para mejorar las condiciones laborales de las mujeres, lo que implica revisar las disposiciones legales, ampliar la cobertura de seguridad social y mejorar el ejercicio de sus derechos.

Por último, en México se considera que casi durante la primera mitad del siglo XX las mexicanas no gozaron de derechos políticos plenos; en los años setenta la política hacia las mujeres se orientó solo al control demográfico; en los ochenta y noventa se dirigieron los esfuerzos hacia la política antipobreza; y en los últimos años con la crisis económica, el proceso de reforma del Estado y los movimientos sociopolíticos, se ha favorecido la discusión sobre la desigualdad de género y aunque ha habido avances en la materia, se han opacado por los indicadores socioeconómicos actuales y la falta de compromiso político para diseñar política pública (Castro, 2006), pues prácticamente no existen políticas de conciliación, ya que se considera que este conflicto es un asunto de las mujeres, y son ellas quienes no han incorporado a los hombres en las labores domésticas (Salazar, Salazar y Rodríguez, 2011). Es absolutamente necesario que las condiciones individuales y colectivas de trabajo mejoren, al establecer Ribeiro (2006c:191) que,

si la maternidad es un acto social que debe ser protegido, la educación y el cuidado de los hijos debe ser contemplada bajo una nueva relación de distribución de responsabilidades entre los padres y las madres. Ello supone que se adapten las condiciones de trabajo, que se modifiquen las leyes y que se creen programas de apoyo a los padres. Las madres no pueden y no deben asumir ellas solas la tarea de educar y de criar a sus hijos.

En este sentido, Méda (2002) señala que las mujeres profesionistas y trabajadoras sufren el funcionamiento de las instituciones, pensado para las mujeres en el hogar, con tiempo para ocuparse de las tareas parentales y domésticas, así como de las dudas y pasividad de los poderes públicos y la ausencia de una política pública, porque siempre han estado ellas para encargarse del “maratón diario”. Por su parte, Rodríguez (2010:130) en un análisis del mundo laboral desde la perspectiva de género concluye que

las administraciones públicas deben asumir un papel más directo, impulsando medidas para que el sector privado conozca las ventajas de asumir la conciliación de la vida laboral y familiar [...] se debe conseguir la concienciación de los empresarios, que conozcan las ventajas de las medidas de conciliación. El hecho de tener empleados más equilibrados en sus responsabilidades personales y profesionales favorece una mayor motivación y fidelidad con la empresa.

En consecuencia, aclara Mangarelli (2014) que el Estado debe garantizar el derecho al cuidado, diseñando políticas públicas que posibiliten la conciliación del trabajo y la vida familiar, ya que es su responsabilidad proveer servicios de cuidados. La escasa participación del sector público en el cuidado, según De Villota (2008), se debe a que las mujeres siguen siendo las encargadas del bienestar social de todos los miembros de la familia, y los recursos invertidos se consideran gasto y no inversión productiva para la sociedad.

A modo de reflexión

La participación de las mujeres en el mercado laboral ha sido uno de los cambios sociales más representativos del siglo XX, pero también su papel en la educación. Por un lado, en la educación superior, ellas han superado en número a los varones, pero se encuentran principalmente en carreras denominadas “feminizadas”, como ciencias sociales, educación y

humanidades. En relación al empleo, aunque en muchas ocasiones las mujeres están más capacitadas, terminan ganando menos que los hombres o con menores oportunidades laborales.

Durante este capítulo, se presentaron investigaciones que han tratado de demostrar que, a mayor grado académico de las mujeres, menor carga doméstica y a mayor grado académico de ambos, un modelo de familia más corresponsable. Asimismo, se presentaron posturas que establecen que con título académico es más probable conseguir un empleo, o que la diversidad de roles en las mujeres genera culpa, problemas físicos y emocionales, en cambio para otros, beneficios en la realización personal.

Ahora bien, las mujeres que desean formar una familia y tener hijos/as, pero al mismo tiempo desarrollarse profesionalmente, entran en contradicción porque ellas siguen siendo las principales responsables de las labores domésticas y el cuidado, asumiendo una doble jornada laboral, por la distribución desequilibrada del uso del tiempo y actividades. Por lo tanto, se espera que la distribución del tiempo entre hombres y mujeres, y el reparto de las tareas domésticas y las responsabilidades de cuidado sean más equilibradas. En otras palabras, en el ámbito privado debe existir corresponsabilidad, pues el modelo tradicional de familia donde el hombre es proveedor y la mujer cuidadora, en la actualidad ya no tiene validez y se debe renegociar el contrato social, de lo contrario, el desequilibrio que se genera es pernicioso para el conjunto de las mujeres, porque se produce un aprovechamiento del tiempo de ellas y, por lo tanto, abuso. Ellas dejan de tener tiempo para el ocio, cuidado personal y desarrollo profesional, es decir, uno crece y el otro decrece, pues generalmente ellas ponen su tiempo a disposición de otros.

En esta situación de desventaja, la inercia social no permite el cambio, por lo que el Estado tiene que intervenir a través de políticas y medidas públicas de conciliación, para generar conciencia entre hombres y mujeres en la participación equilibrada de responsabilidades en la esfera pública y privada, asegurando la libertad para que cada familia diseñe su modelo de corresponsabilidad en función de sus necesidades y capacidades, así como de las expectativas de cada uno de sus miembros. En conclusión, si la conciliación no favorece a la

corresponsabilidad entre mujeres y hombres, difícilmente se modificarán los roles para distribuir equitativamente el tiempo en la esfera pública, productiva y política, así como en las responsabilidades del cuidado diario de hijos/as y en las asignaciones de actividades domésticas.

Entonces, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no depende exclusivamente de ellas, ni del mercado laboral o la legislación. Los estereotipos de género siguen constituyendo los principales obstáculos. La concepción conservadora y tradicionalmente masculina que atribuye las actividades del hogar a las mujeres, está vigente no solo en los varones, también está interiorizada en ellas por la tradición cultural que dicta como propia la responsabilidad familiar y doméstica.

Para alcanzar la igualdad, se requieren medidas innovadoras y obligatorias que garanticen la efectividad en la conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres, pero también que favorezca la corresponsabilidad, transformando la ideología tradicional de género y promoviendo la incorporación de los varones en las tareas domésticas y de cuidado.

En el siguiente capítulo se contextualiza el escenario de estudio, desde el ámbito sociodemográfico, educativo y económico, y la posición en que se encuentran las mujeres en estos contextos. Asimismo, se incluyen datos sobre el uso del tiempo que destinan hombres y mujeres al trabajo remunerado y al no remunerado en el hogar. Por último, se presenta la intervención pública sobre la conciliación trabajo-familia a nivel nacional e internacional.

CAPÍTULO II. CONTEXTUALIZACIÓN

La investigación se contextualizó desde el entorno sociodemográfico, educativo y económico de México, del estado de Morelos y en particular, de Cuernavaca y los municipios conurbados de Jiutepec, Temixco y Emiliano Zapata. Este estudio se enfocó en parejas de doble ingreso, cumpliendo ellas con el perfil definido, es decir, con formación universitaria, ya sea licenciatura, maestría o doctorado, con un rango de edad de 25 a 54 años, con hijos/as menores a 16 años. Además, que vivieran y trabajaran en los municipios antes mencionados. Por otra parte, se incluyeron datos sobre el uso del tiempo que destinan mujeres y hombres al trabajo remunerado y no remunerado, así como información sobre la intervención pública a nivel nacional e internacional en materia de políticas de conciliación trabajo-familia, en específico, para determinar por qué el Estado mexicano no ha ratificado el Convenio 156 e implementado la Recomendación 165 de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

II.1 Contexto sociodemográfico

El estado de Morelos se localiza en la parte central de país, y es uno de los más pequeños en extensión territorial, abarcando una superficie de 4879 km², que representa 0.25% del territorio total. La entidad limita al norte con el estado de México y la ciudad de México, al este con Puebla y al suroeste con Guerrero. Su capital es Cuernavaca.

En el año 2015, Morelos ocupaba el lugar 23 de 32 en relación al número de habitantes con 1 903 811, que corresponde 1.6% de la población total. El municipio más poblado es Cuernavaca con 366 321 habitantes y le sigue Jiutepec con 214 137. El municipio de Temixco cuenta con 116 143 habitantes y Emiliano Zapata con 99 493 (INEGI, 2015b). La población urbana en Morelos representa 84%. Las mujeres representan 51.9% y los hombres 48.1% de la población. Ese mismo año, en Morelos había 107.3 mujeres por cada 100 hombres y la edad media de la población femenina era de 30 años y de la población masculina 26 años.

El promedio de hijos/as nacidos vivos en mujeres de 15 a 49 años edad en Morelos es de 1.6, muy cercana a la media nacional que es de 1.7 (INEGI, 2015b). Con lo que respecta a la tasa global de fecundidad, que significa el número de hijos/as nacidos vivos que tiene una mujer al final de su vida reproductiva, en las zonas urbanas pasó de 2.56 a 2.04 por mujer durante el trienio de 2011 a 2013, mientras que las mujeres con una escolaridad media superior y superior es de 1.79 (INEGI, 2014a).

En relación a la situación conyugal en México, 42.3% de la población de 15 años y más está casada y 16.4% en unión libre, en suma, cerca de 6 de cada 10 personas (58.7%) se encuentra unida. Conforme se incrementa la edad, es mayor la proporción de personas unidas. Por ejemplo, 79.9% de los hombres de 30 a 59 años están casados o en unión libre, y 72.1% de mujeres en ese mismo rango de edad. De las mujeres en edad fértil (15 a 49 años) 37.5% se encuentran casadas y 20.4% en unión libre. En los últimos años, se ha observado un ligero aumento en el número de parejas que viven en unión libre, ocurriendo 54 uniones libres por cada 100 matrimonios (INEGI, 2014a).

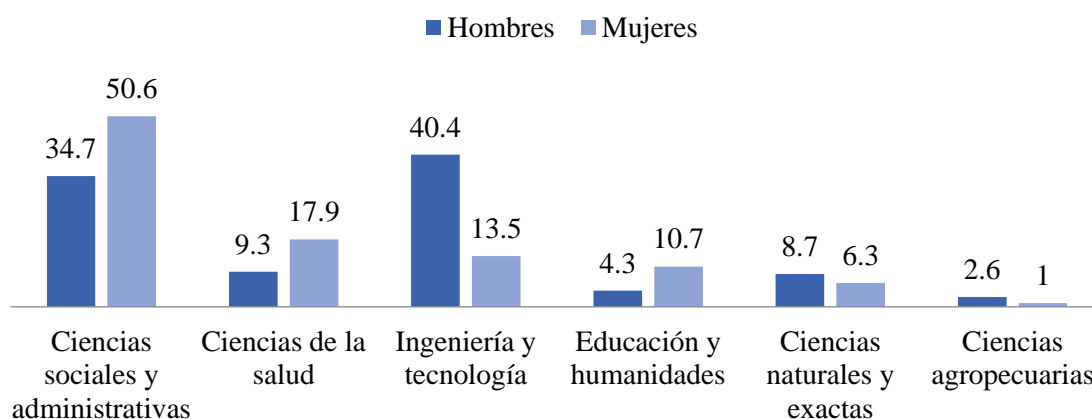
Respecto a la clasificación de los hogares, éstos se dividen en nucleares y extensos, pero para fines de esta investigación interesan las familias nucleares que representan 67.6% y agrupan al 68.6% de la población. Estos hogares presentan una mayor proporción de menores de 15 años, que en las familias extensas y en promedio tienen 3.6 integrantes (INEGI, 2014a). Asimismo, estas familias han evolucionado a familias de doble ingreso o de jefatura compartida, principalmente, a causa de la precariedad de las condiciones laborales.

II.2 Contexto educativo

En México, más de 3,7 millones de personas estuvieron matriculadas en el ciclo escolar 2016-2017 en nivel superior, de los cuales 1 898 577 son hombres y 1 864 102 son mujeres (SEP, 2017). En doctorado se encontraban inscritas 39 448 personas, en maestría 239 396 y el resto en especialidad, licenciatura universitaria, tecnológica y técnico superior (ANUIES, 2016-2017).

En relación a las áreas de estudio, 6 de cada 10 mujeres se registran en el área de educación y humanidades, 5 de cada 10 en ciencias sociales y administrativas y 1 de cada 10 en ingenierías y tecnologías. La distribución de las áreas de estudio entre hombres y mujeres se muestra en la Gráfica siguiente.

Gráfica 1. Matrícula en licenciatura universitaria y tecnológica por área de estudio según sexo, durante los ciclos escolares 2012-2013 y 2013-2014.



Fuente: Anuario estadístico de educación superior (ANUIES, 2015).

Según los datos censales (INEGI, 2011) y la respuesta a la solicitud de información del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2015a), el número de mujeres que contaban con educación superior a nivel nacional eran 6 492 597; de las cuales 3 562 565 tenían cuatro o más grados aprobados en licenciatura, 281 592 habían concluido al menos dos grados en maestría y 41 909 tenían al menos dos grados concluidos en doctorado. En el estado de Morelos, dichas cifras eran de 110 661 con educación superior, 59 991 contaban con nivel de licenciatura, 4 921 con nivel de maestría y 980 de nivel doctorado. En Cuernavaca, la población femenina con estudios superiores era de 41 105, entre quienes se encontraban 23 092 con al menos cuatro grados aprobados de licenciatura, así como 2 466 con al menos dos grados concluidos en maestría y 605 en nivel doctorado, como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2. Población femenina en educación superior.

Nivel de educación alcanzado	Nacional	Morelos	Cuernavaca
Educación superior¹	6 492 597	110 661	41 105
Normal de licenciatura ²	507 634	10 493	2602
Profesional ³	3 054 931	49 498	20 490
Maestría ⁴	281 592	4921	2466
Doctorado ⁵	41 909	980	605

¹ Se incluyen las mujeres con al menos un año concluido en educación superior (carrera técnica o comercial con preparatoria terminada, normal de licenciatura, profesional y posgrado). ² Con cuatro grados concluidos. ³ Con cuatro o más grados concluidos. ⁴ Con dos o tres grados concluidos. ⁵ Con dos o más grados concluidos.

Fuente: (INMUJERES, 2015a).

La información anterior permite una aproximación al número de mujeres con educación superior, sin embargo, resulta oportuno aclarar que no son los datos de las mujeres que cuentan con título universitario, sino con grados alcanzados en cada nivel educativo. Por ello, se dirigió otra solicitud de información a la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública (SEP) solicitando el número de mujeres con educación superior, desglosando licenciatura, maestría y doctorado a nivel nacional, Morelos y sus municipios (véase Tabla 3).

Tabla 3. Población femenina con instrucción de nivel superior en México y el estado de Morelos.

NIVEL	TOTAL	MORELOS
Técnico	1 579 408	37 436
Técnico superior universitario	139 600	1994
Licenciatura	2 932 774	40 184
Especialidad	85 246	317
Maestría	169 040	1813
Doctorado	11 369	166
Total	4 917 437	81 910

Fuente: (SEP, 2015).

Toda vez que la citada Dirección presentó la información incompleta, al no desglosar la información por entidad federativa y municipios, se interpuso un recursos de revisión ante el

Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) en el sistema INFOMEX², mismo que fue admitido el 7 de enero de 2016 y resolvió que la SEP debe realizar una búsqueda exhaustiva en todas las unidades administrativas competentes, incluyendo la Delegación Federal en el estado de Morelos, para obtener el número de mujeres con educación superior, licenciatura, maestría y doctorado en el resto de los municipios.

Ahora bien, con información del INEGI (2011) se puede estimar el número de mujeres con educación superior en Morelos y en los municipios que conforman la región seleccionada, sustrayendo el total de personas de 18 años y más y el total de mujeres con los y las que no cuentan con educación superior (véase Tabla 4). Asimismo, se obtiene el porcentaje que representan las mujeres con educación superior en la entidad y los municipios seleccionados. Cabe hacer mención que los datos son cercanos a la información presentada por el INMUJERES (2015a).

Tabla 4. Población con 18 años y más, y mujeres con educación superior en Morelos y región, así como porcentaje de representación de las mujeres con educación superior.

	Región				
	Morelos	Cuernavaca	Jiutepec	Emiliano Zapata	Temixco
Total de personas de 18 años y más con educación superior	218 864	80 413	28 548	10 061	8061
Mujeres con educación superior	113 499	41 631	14 603	5085	4236
%	51.8	51.7	51.1	50.5	52.5

Fuente: Elaboración propia con información de INEGI (2011).

Por lo que se refiere a los recursos científicos y tecnológicos en el estado de Morelos se cuenta con más de 40 centros de investigación e instituciones de educación superior

² A partir del mes de mayo del 2016 se le denomina Plataforma Nacional de Transparencia (PNT), pero sigue operando el sistema INFOMEX durante el proceso de transición.

(CONACYT, 2015) en ingeniería, biotecnología, física, matemáticas, química y humanidades. En relación al número de miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) Morelos ocupa el cuarto lugar a nivel nacional con 941 investigadores (CONACYT, 2014), 110 investigadores por cada 100 000 habitantes, por encima del promedio nacional, que es de 40 por cada 100 mil (CONACYT, 2015). Además, cuenta con 136 escuelas de nivel superior, 60 públicas y 76 privadas, con 25 994 mujeres inscritas en el ciclo escolar 2013-2014 de un total de 50 870, y con más de 6000 docentes (SEP, 2014).

II.3 Contexto económico

En el Censo Económico realizado por el INEGI (2015c) se observó que la brecha del personal ocupado entre hombres y mujeres en las actividades económicas en México tiende a disminuir.

Tabla 5. Porcentaje del personal ocupado entre hombres y mujeres de 1998 a 2013.

	1998	2003	2008	2013
Hombres	64.4	62.2	60.1	58.9
Mujeres	35.6	37.8	39.9	41.1

Fuente: INEGI (2015c).

Entre las actividades económicas, el sector comercio es el que presenta la menor brecha entre hombres y mujeres a nivel nacional.

Tabla 6. Porcentaje de ocupación entre hombres y mujeres por sector.

	Servicios	Comercio	Manufacturas
Hombres	54.0	52.3	65.0
Mujeres	46.0	47.7	35.0

Fuente: INEGI (2015c).

Dentro de las actividades económicas del estado de Morelos, las terciarias (servicios) aportan 65.8% al PIB estatal y las actividades secundarias (industria) 31.5% (INEGI, 2016). Esta entidad muestra mayor especialización en servicios privados no financieros con 38.8%,

seguido del sector comercial con 35.3%, mientras que manufacturas está muy por debajo con 18.1% y otras actividades con 7.7%. Las mujeres participan predominantemente en actividades comerciales (52.6%) en el sector servicios, gobierno (51.7%) y en la industria manufacturera (33.4%).

La participación de las mujeres en la población ocupada en el estado de Morelos representa 40.6% (véase Tabla 7). En el sector terciario, que incluye comercio, servicios y gobierno se observa la mayor participación con 51.7%.

Tabla 7. Participación de las mujeres en la población ocupada por sector de la actividad económica en el estado de Morelos.

	Total	Mujeres	% participación
Población ocupada por sector de la actividad económica	788 687	320 358	40.6
Primario	90 545	7151	7.8
Secundario	159 015	34 430	21.6
Terciario	537 937	278 455	51.7

Fuente: (INEGI, 2017).

En el sur del país se encuentra el mayor porcentaje de mujeres ocupadas, que va de 45 a 50%, incluyendo en esta región al estado de Morelos (INEGI, 2017). En 2013, el personal ocupado en el estado de Morelos se reportó en 297 797 trabajadores, concentrándose 60.8% en los municipios de Cuernavaca (33.3%), Jiutepec (14.9%) y Cuautla (12.6%). En relación a los ingresos, los municipios sobresalientes fueron Cuernavaca y Jiutepec. De los trabajadores ocupados, 54% corresponde a hombres y 46% a mujeres (INEGI, 2016).

Morelos es el cuarto estado de la República con mayor participación de mujeres en personal ocupado, y por encima de la media nacional (43.8), así como de entidades como el estado de México, Puebla y Veracruz.

Tabla 8. Porcentaje del personal ocupado entre hombres y mujeres de 1998 a 2013.

	Mujeres	Hombres
Tlaxcala	49.2	50.8
Guerrero	49	51.0
Oaxaca	48.1	51.9
Morelos	47.5	52.5

Fuente: INEGI (2017).

Respecto a la estratificación de clase social, en el año 2000, 38.4% de los hogares eran de clase media y en ellos vivía 35.2% de la población. Diez años después la clase media a nivel nacional creció aproximadamente cuatro puntos porcentuales, tanto en términos de hogares como de personas. A nivel nacional, 50.1% de los hogares son de clase media, ubicándose 47% de la población en el ámbito urbano del país. De los 12,3 millones de hogares, 76.8% son del ámbito urbano. La clase media representa casi 43% de la fuerza laboral (INEGI, 2010).

II.4 Sobre el uso del tiempo

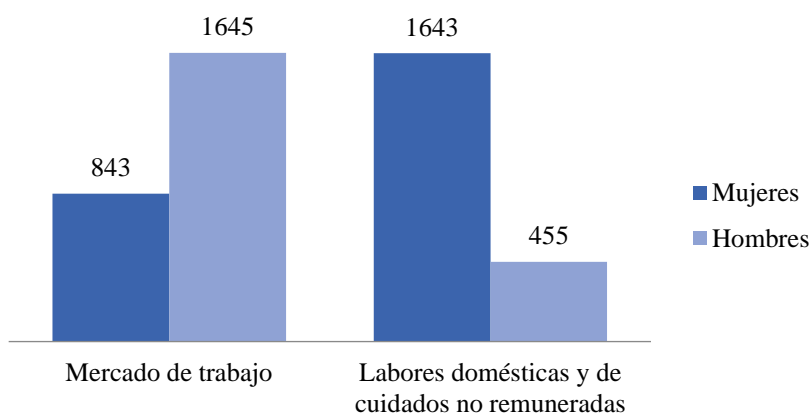
El tiempo es un recurso que se ha gestionado de diversas maneras a través de la historia. En la antigüedad, se percibía por la posición del sol o por los cambios de estación. Actualmente, los seres humanos se orientan en el tiempo por “percepciones marcadas por el aprendizaje y experiencias previas” que se transmiten “de una larga cadena de generaciones humanas”, pero ha cambiado y sigue cambiando “no solo de manera histórica y accidental, sino estructurada y dirigida” (Elias, 2015:49). El tiempo es un mecanismo útil para organizar a las sociedades, pero también su regulación limita la actuación de los sujetos, toda vez que el proceso para determinar el tiempo se adopta por la medida de otros y este *continuum* social se estandariza de acuerdo a los intereses sociales.

En cualquier día de la vida de una persona se produce un *continuum* de actividades, mismas que se pueden transformar en intervalos (Durán, 2010), y dividir de acuerdo a la clasificación de las actividades en repetidas y esporádicas, exclusivas y simultáneas, primarias y secundarias. Tal es el caso de una mujer que tiene trabajo remunerado, pero también es

responsable del cuidado de sus hijos/as y de las labores domésticas, en un mismo día debe combinar de manera simultánea o por intervalos sus actividades tanto primarias como secundarias. Dentro de las actividades secundarias se encuentran las tareas del hogar, cuya infraestimación es frecuente y se superponen actividades que son visibles y reconocibles, como el trabajo remunerado.

La responsabilidad del trabajo no remunerado en el hogar recae principalmente en las mujeres, quienes destinan 65.5% de su tiempo total, en contraste con los hombres que solo destinan 22.7% a las labores domésticas y de cuidados (INEGI, 2015a). Las mujeres dedican 3.6 veces más horas a la semana a labores domésticas y de cuidados no remunerados que los hombres, mientras que al trabajo remunerado ellas dedican 1.9 veces menos horas semanales que los varones (véase Gráfica 2).

Gráfica 2. Millones de horas de trabajo a la semana según sexo.



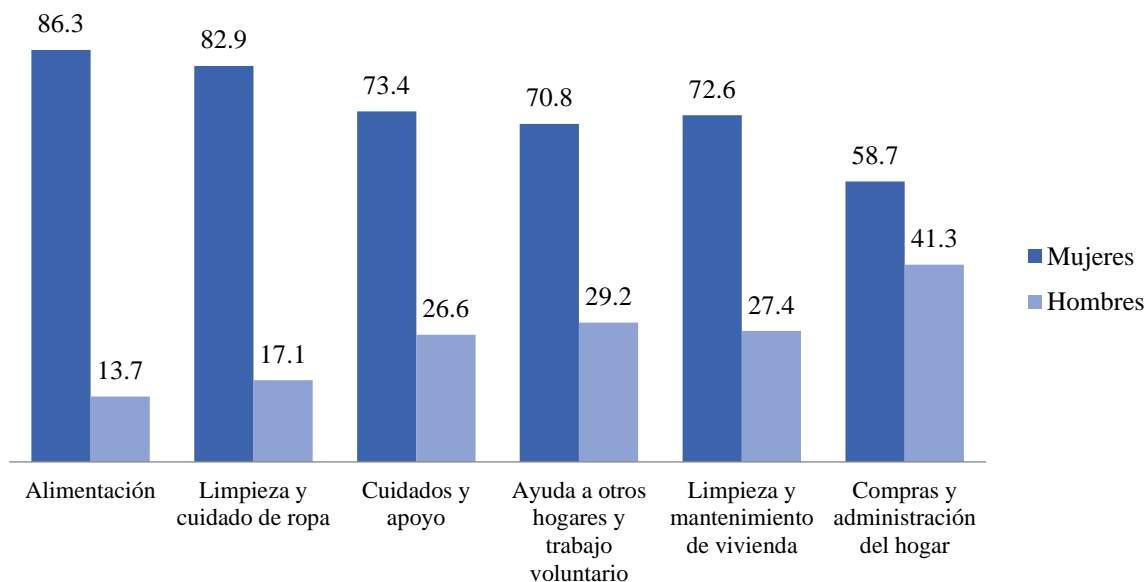
Fuente: (INEGI, 2015a).

El INEGI (2017) destaca que la tasa de participación femenina en el mercado de trabajo aumentó 6.6% de 2005 a 2013, situándose en 40.9%. Sin embargo, al trabajo remunerado las mujeres dedican 33.2% y los hombres 74.7% de su tiempo. La carga total de trabajo de las mujeres se ha incrementado, pues dedican más tiempo a las responsabilidades del hogar y al mercado laboral (42.5 horas semanales), cumpliendo una doble jornada laboral. Según la Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social (INEGI, 2012), 33.6% de las mujeres que

viven en zonas urbanas, además de dedicar más de 8 horas diarias al trabajo remunerado, realizan cuidados no remunerados dentro del hogar.

El valor económico del trabajo doméstico no retribuido en México, como ya se mencionó, equivale al 24.2% del PIB, lo que implica que, por cada 100 pesos generados en la economía, adicionalmente se generarían más de 20 pesos si se compararan dichos servicios (INEGI, 2015a). El valor del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres, se distribuye como se muestra en la siguiente Gráfica.

Gráfica 3. Distribución del valor del trabajo no remunerado doméstico y de cuidados según sexo.



Fuente: INEGI (2015a).

Este valor representa el ingreso monetario que una persona obtendría al realizar dicho trabajo, lo cual muestra una marcada brecha entre la aportación de las mujeres y los hombres al trabajo no remunerado. En relación al tiempo, las mujeres dedican al cuidado no retribuido entre 69.4 y 77.2% (INEGI, 2017), y si aparte, ellas participan en actividades remuneradas, deben buscar estrategias para compaginar ambas actividades, como jornadas de medio tiempo y/o trabajo remoto, pero en las mujeres siguen recayendo la mayoría de las responsabilidades del hogar.

En este orden de ideas, Méda (2002) menciona que las mujeres con hijos/as a cargo tienen menos tiempo profesional que los hombres, por ello optan por trabajos de media jornada, se retiran de su profesión durante algunos años o escogen ramas profesionales que les permitan hacer compatible la vida familiar con la laboral.

Entonces, para alcanzar la armonía entre la vida familiar y laboral se requieren medidas dirigidas a gestionar y reorganizar el uso del tiempo en dichos ámbitos, pues la finalidad de una política de tiempo según Borrás, Torns y Moreno (2007), es promocionar el cambio de la organización temporal vigente en la sociedad. No es solo un tema de horario, pero la creciente desregularización horaria laboral, afecta principalmente a las mujeres.

II.5 Intervención pública en materia de conciliación trabajo-familia

Como bien lo señalan Martín, Cano y de la Fuente (2007), el conflicto de la conciliación trabajo-familia ha sido planteada a nivel internacional y comunitario por la realidad social que viven las familias, pues ahora sus integrantes deben atender muchas responsabilidades simultáneamente, como el empleo, el cuidado de menores y adultos, entre otras. Ello ha promovido importantes reformas legislativas, pero también ha visibilizado la necesidad de brindar servicios de atención a las personas, pues es un tema que afecta tanto a hombres como mujeres a lo largo de su vida.

II.5.1 Internacional

En el contexto internacional, 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 la ruta para la puesta en marcha de políticas, programas y acciones en materia de igualdad de género, la erradicación de la violencia y la discriminación en México. Respecto a la conciliación y la corresponsabilidad, la CEDAW señala en el artículo 5 (Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1979:3) que los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para

- a) 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;
- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos/as, en la inteligencia de que el interés de los menores constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Por su parte, el artículo 11 (Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1979:4) indica que

los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos [...] así como impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar.

Los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para (Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1979:5)

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- c) 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;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Asimismo, la Declaración y Plataforma de Acción de Pekin (ONU, 1995:73) señala el objetivo estratégico F.1 que se promoverá “la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos”. Además, como medida que han de “modificar 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” (ONU, 1995:75).

Posteriormente, el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominado Protocolo de San Salvador, en el artículo 6 fracción 2 (OEA, 1998, párr.15) sobre el derecho al trabajo, establece que

los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también 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.

En relación a 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, participación y progreso en su 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 las implicaciones para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Ahora bien, al no haberse ratificado el Convenio 156 e implementado la Recomendación 165 por el Estado mexicano, se presentó una solicitud de información³ a la Secretaría de

³ Las solicitudes de información se realizaron a través 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 al Instituto Nacional de las Mujeres, así como al Senado de la República por medio de su propio portal de transparencia denominado INFOMEX.

Gobernación (SEGOB), 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”, solicitando se informe por qué no han sido sometidos a consideración del Senado, ya que a la luz de la reforma laboral de 2012, se puede ratificar dicho Convenio, contestando el 26 de octubre de 2015 que el sujeto obligado que podría entregar información es la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), con fundamento en el artículo 28 de la referida Ley, sin mencionar la fracción correspondiente, la cual le otorga a dicha Secretaría la facultad de promover, propiciar y asegurar la coordinación de acciones en el exterior de las dependencias y entidades de la administración pública federal, sin afectar el ejercicio de las atribuciones que a cada una de ellas corresponda, conducir la política exterior, para lo cual intervendrá en toda clase de tratados, acuerdos y convenciones en los que el país sea parte, por lo que considerando lo previsto en el artículo 28 fracción III de la Ley antes citada, informan que es la SRE la que podría contar con la información solicitada (SEGOB, 2015).

Se procedió entonces a presentar una solicitud de información a la SRE, el 16 de septiembre de 2015, respondiendo que, para dar cumplimiento a dicho artículo, el 20 de diciembre de 1982, esta Cancillería solicitó a la Secretaría de Gobernación que, por su conducto, el Convenio 156 y la Recomendación 165 fueran sometidos a la consideración 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 (STPS), en el cual se recomendaba la no ratificación del Convenio, debido a que éste resultaba incompatible con la legislación mexicana vigente en ese momento, por disposiciones como la reducción de la jornada de trabajo y de las horas extraordinarias, la igualdad de oportunidades y 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, la posibilidad de reintegrarse al trabajo tras una ausencia debida a responsabilidades familiares y el derecho de los trabajadores y empleadores de participar en la elaboración y aplicación de medidas para la implementación del Convenio.

A la luz de la reforma laboral de 2012, corresponde a la STPS indicar si conforme al marco jurídico vigente, es posible que el Estado mexicano ratifique el Convenio 156 e implemente la Recomendación 165, exponiendo que no ha suscrito convenios o acuerdos que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional de la mujer con ningún organismo internacional.

A continuación, se dirigió otra solicitud de información a la STPS (2015) contestando que dicho 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 de la Unión, conforme al artículo 76 fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Asimismo, informó que la Dirección General de Asuntos Jurídicos no cuenta con la información solicitada, por no ser aspectos que se relacionen directamente con sus atribuciones.

Por último, se solicitó información al Senado de la República, a través del Sistema INFOMEX, quien respondió 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 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. Sin embargo, la Comisión en noviembre de 2016 turnó la proposición con punto de acuerdo con la finalidad de exhortar al titular del Ejecutivo, para que en el uso de sus atribuciones constitucionales haga llegar al Senado de la República el Convenio 156 de la OIT para su debida aprobación, considerando que es una preocupación el avance y 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; situación que 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.

II.5.2 Nacional

Con la finalidad de identificar si en México existen políticas públicas de conciliación entre la vida familiar y laboral de las mujeres y hombres, conocer sus objetivos y fundamento jurídico para diseñar este tipo de políticas, se presentó una solicitud de información al Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2015b) a través del sistema Infomex, respondiendo que efectivamente existen políticas y programas de conciliación entre la vida familiar y laboral, enlistando las siguientes:

- La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de octubre de

2015, creada con el esfuerzo conjunto del INMUJERES, la STPS y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), como un mecanismo de adopción voluntaria que reconocerá a los centros de trabajo que cuenten con prácticas en igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. La certificación está dirigida a centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier tamaño, sector y actividad, y puede obtenerse mediante una auditoría de tercera parte. Sus principales ejes son incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral, y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, con igualdad de trato y oportunidades.

- Programas de Cultura Institucional, creados por el INMUJERES. Se proponen objetivos, estrategias y líneas de acción que sirvan como referente para que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal elaboren a su vez Planes de Acción, que respondan a sus particularidades organizacionales, a través de tres ejes: clima laboral, corresponsabilidad y hostigamiento y acoso sexual.

Otros programas que contribuyen a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres, según el INMUJERES son:

- Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras a cargo de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL).
- Programa de Coinversión Social que opera la convocatoria Fortalecimiento de la Igualdad y Equidad de Género y la convocatoria de Apoyo a las Mujeres Cuidadoras Primarias en Hogares. El Programa está a cargo del Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL).
- Programa de Escuelas de Tiempo Completo a cargo de la SEP.

Ahora bien, sobre el fundamento jurídico para diseñar una política de conciliación expone el INMUJERES que el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

(Congreso de la Unión, 1917:2) establece que “todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de acuerdo con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad”. Este ordenamiento señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte, así como de las garantías para su protección.

Asimismo, el artículo 17 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Congreso de la Unión, 2006:5), menciona que “la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural”. La fracción VIII del mismo artículo establece que Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar “el establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres”. Por otra parte, en el Plan Nacional de Desarrollo (PND, 2013-2018:121), estrategia III Perspectiva de género, en la meta México Incluyente, indica la necesidad de “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”. Finalmente, la estrategia 3.5 del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (Gobierno de la República, 2013-2018:24), propone “impulsar políticas que favorezcan la corresponsabilidad entre Estado, empresa y las 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” de acuerdo a la línea de acción 3.5.7.

A modo de reflexión

Se realizó 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, 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 según datos de la OCDE (2014).

Ahora bien, para comprender por qué México no ha ratificado dicho convenio, se cuestionó a varias instituciones gubernamentales, a través de una serie de solicitudes de información pública, concluyendo 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 responsabilidad familiares, a través de medidas que satisfagan necesidades particulares y mejoren su situación en el empleo.

Asimismo, se analizaron políticas y programas 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. De manera que, son limitadas las políticas y medidas de conciliación en México, ya que se considera que es un asunto que resuelven las mujeres.

A continuación, se presenta el abordaje metodológico, que parte de la triangulación de métodos, cuantitativo y cualitativo. La investigación inició con el análisis teórico y conceptual, el cual se fortaleció con un estudio comparativo de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral seleccionadas entre México y España. Por otra parte, se diseñó y aplicó una encuesta a 380 mujeres profesionistas con un perfil determinado y se realizaron 16 entrevistas semiestructuradas a hombres y mujeres que configuran parejas de doble ingreso.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

Se ha detectado que en México son limitadas las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que favorecen la corresponsabilidad en las parejas de doble ingreso con menores a cargo. Por lo que dichas parejas, en la distribución de las responsabilidades domésticas y de cuidado, las mujeres se colocan en una situación de desventaja frente a los hombres.

A partir de este supuesto y con la finalidad de dar respuesta a las preguntas de investigación, se utilizó la metodología mixta, de corte cuantitativa y cualitativa, con base en el continuo interactivo, donde ambos estilos de investigación se pueden integrar, para complementarse (Tashakkori y Teddlie, 1998). El enfoque de la investigación cuantitativa es deductivo, a partir en una realidad objetiva y específica, para adquirir, describir y aplicar conocimientos basados en mediciones, demostración de la causalidad y en la generalización de resultados (García, 2014b). Se adopta este tipo de investigación para determinar en qué medida existe corresponsabilidad en el cuidado de menores y las labores domésticas en las parejas de doble ingreso.

Por otra parte, la investigación cualitativa la definen Strauss y Corbin (1998:20), como “la que produce hallazgos a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos u otros medios de cuantificación”, y al análisis cualitativo como el “proceso no matemático de interpretación, realizado con el propósito de descubrir conceptos y relaciones en los datos brutos y luego organizarlos en un esquema explicativo teórico”. En este sentido, la investigación será inductiva, construyendo reglas generales desde los casos particulares y con un enfoque de estudio de tipo descriptivo para dar paso a las interpretaciones (Vicencio, 2013). Desde la perspectiva de género, se logrará identificar si las mujeres se encuentran en una posición de desventaja frente a los hombres en el reparto de las labores domésticas y el cuidado de menores en las parejas de doble ingreso, para reconstruir los significados desde la propia expresión de las y los informantes.

Dichas metodologías son el medio para investigar o facilitar la comprensión del problema que fue identificado mediante la teoría. En este sentido, la triangulación metodológica (Jick, 1979; Morse, 1991; Yeasmin y Ferdousour, 2012) es la estrategia seleccionada para observar de manera integral la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las parejas de doble ingreso con responsabilidades de cuidado de menores y domésticas. El objetivo es utilizar métodos divergentes para alcanzar una perspectiva más amplia e interpretar los resultados de la investigación, que pueden ser diferentes o contradictorios, con la finalidad de realizar nuevos planteamientos.

Por otro lado, se realizó un estudio comparativo de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral entre México y España, el cual inició con el análisis de las disposiciones de la UE en la materia; entendiéndose que la conciliación es un derecho que debe adoptar el principio de transversalidad. Por ello, la primera fase del estudio consistió en identificar y describir las políticas públicas de conciliación de la vida familiar y laboral en ambos países. En la segunda fase, se seleccionaron las medidas de conciliación. Por último, se aplicó el análisis comparativo para confrontar las diferencias e identificar las semejanzas.

III.1 Triangulación metodológica

La triangulación metodológica constó del uso de dos métodos, el cuantitativo y cualitativo, tanto en el diseño de la investigación como en el análisis de datos. Con la finalidad de contestar las preguntas de investigación, se recurrió en un principio a la revisión y análisis teórico. Las proposiciones teóricas se contrastaron con los resultados de la encuesta aplicada a las mujeres profesionistas y con la información obtenida de la entrevista semiestructurada, dirigida a mujeres y hombres que constituyen parejas de doble ingreso.

III.1.1 Análisis teórico y conceptual

La investigación inició con una discusión teórica y conceptual del sistema sexo/género, en el cual Rubin (2013) sostiene que existe una relación desigual de poder entre mujeres y hombres por la asignación de papeles sexuales obligatorios, haciendo “énfasis en la idea de que los

términos sexuales deben referirse a sus contextos históricos y sociales propios, además de un cauto escepticismo frente a las generalizaciones” (Rubin, 1989:129). A partir de esta postura teórica, se abordó la propuesta de Sen (1998) sobre la división del trabajo, que cuestiona a 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 desventaja 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 arreglos domésticos y las capacidades de las mujeres y los hombres.

De este modo, se determinaron las categorías de análisis de la investigación que son conciliación, corresponsabilidad y género. A partir de estas categorías se diseñó una encuesta para las mujeres profesionistas y la guía de entrevista para parejas de doble ingreso, que abarcaron desde la dimensión personal, familiar y laboral, así como la distribución de las tareas domésticas y de cuidado, y el uso del tiempo. El objetivo de dichos instrumentos, fue contrastar las posturas teóricas con los resultados empíricos sobre la posición de desventaja de las mujeres frente a los hombres, por la distribución de las tareas domésticas y el cuidado de menores en las parejas biactivas.

Asimismo, se realizó un análisis documental de las disposiciones nacionales, a través de leyes, planes y programas gubernamentales, mismo que abarcó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Plan Nacional de Desarrollo, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, entre otros.

También, se realizaron consultas de información pública en la Plataforma Nacional de Transparencia del Gobierno Federal y en el Sistema de Solicitudes de Información del Senado de la República, a través de un registro de datos personales, creando usuario y contraseña, para que las respuestas a dichas solicitudes se presentaran de manera electrónica. Incluso, se interpuso un recurso de revisión ante el INAI por la presentación parcial de información solicitada a la SEP.

Por un lado, se consultó a la Secretaría de Gobernación, la Secretaría de Relaciones Exteriores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y al Senado de la República los motivos por los cuales México no ha ratificado el Convenio 156, ni implementado la Recomendación 165 de la OIT, con lo cual se constata la problemática sobre las limitadas medidas de conciliación trabajo-familia.

Por otro lado, se presentaron solicitudes de información al INMUJERES para indagar sobre la existencia de políticas y programas de conciliación de la vida familiar y laboral de las parejas de doble ingreso, con la finalidad de determinar la intervención pública en la materia a nivel nacional, así como para conocer los programas que, a criterio de dicho instituto, favorecen la conciliación y corresponsabilidad. También se solicitó información a la SEP y al INMUJERES para conocer y contrastar los datos presentados por ambas instituciones sobre el número de mujeres con educación superior a nivel nacional, por entidad federativa y municipio, y por grado de estudio.

Después se obtuvo información de las encuestas nacionales, principalmente del INEGI, para contextualizar la situación de las mujeres y los hombres en México, de la familia, el empleo y el trabajo no remunerado, el uso del tiempo y la corresponsabilidad.

De la misma manera, se consultaron disposiciones internacionales, de la UE, España y México (véase Tabla 9) en materia de igualdad, derechos laborales y de conciliación trabajo y familia, con la finalidad de identificar si la legislación nacional en materia de conciliación se encuentra armonizada con las disposiciones internacionales, así como para tener el sustento jurídico para realizar el estudio comparativo de las medidas de conciliación seleccionadas en ambos países.

Tabla 9. Línea de tiempo sobre las disposiciones internacionales, de la UE, España y México.

Año	Internacional	UE	España	México
1951	Convenio 100 sobre la igualdad de la remuneración de la OIT			
1958	Convenio 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación de la OIT			
1975	Primera Conferencia Internacional de la Mujer			Artículo 4 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
1978			Artículo 14 Constitución Española	
1979	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer			
1980				Programa Nacional de la Incorporación de la Mujer al Desarrollo de México
1981	Convenio 156 y Recomendación 165 sobre la Igualdad de Oportunidades y Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con Responsabilidades Familiares de la OIT			
1983		Primer Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad 1983-1985	Ley de creación del Instituto de la Mujer adscrito al Ministerio de Cultura	

1985	Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer			
1986		Segundo Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades 1986-1990		
1988	Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominado Protocolo de San Salvador		Primer Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1988-1990	
1991		Tercer Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades 1991-1995		
1993			Segundo Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1993-1995	
1995	Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Pekin			Programa Nacional de la Mujer 1995-2000
1996		Cuarto Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades 1996-2000		
1997		Tratado de Ámsterdam	Tercer Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1997-2000	

1998			Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer adscrito a la Secretaría de Gobernación
1999		Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras	
2000	Declaración del Milenio	Carta de los Derechos Fundamentales Agenda Social 2000-2005	
2001		Quinto Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades 2001-2006 Estrategias para la igualdad 2001-2005	Decreto de creación del Instituto Nacional de las Mujeres
2003		Cuarto Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 2003-2006	
2006		Instituto Europeo de la Igualdad de Género Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 Primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género Carta europea para la igualdad de las mujeres y hombres en la vida local	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

2007	Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en la ciudad de Quito		Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres	
2008		Agenda Social Renovada	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011	
2009		Tratado de Lisboa		Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012
2010	Décima Primera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en Brasil	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea Carta de la Mujer Estrategias para la igualdad 2010-2015 Estrategia Europa 2020		
2011		Pacto por la Igualdad de Género 2011-2020		
2012			Estrategia Española de Empleo 2012-2014	
2013				Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018
2014			Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016	

		Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 Plan Anual de Política de Empleo 2014 Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	
2015		Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
2016	Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 Plan de Acción en materia de género 2016-2020		

Fuente: Elaboración propia (2017).

III.1.2 La encuesta

La encuesta es la “recopilación de datos que se realiza mediante entrevistas a un número determinado de sujetos de investigación” (García, 2014b:77), es decir, “sobre una parte de la población denominada muestra, como datos generales, opiniones, sugerencias o respuestas a preguntas formuladas sobre los diversos indicadores que se pretende explorar a través de este medio” (Cortés, 2012:78). La encuesta (véase Anexo I) se dividió en un apartado sociodemográfico, y en secciones que abarcan aspectos personales, familiares y laborales de las mujeres. Dicho instrumento se diseñó con preguntas cerradas, ya sean dicotómicas o de opción múltiple, y en otros casos, se solicitó que completaran información. Asimismo, se utilizó el método de rangos sumariados de Likert, que consiste en un conjunto de enunciados

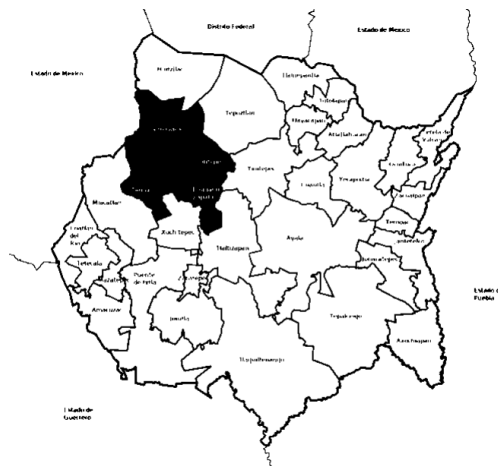
en forma de juicios o afirmaciones, ante el cual se elige una de las cinco alternativas, que van de totalmente de acuerdo a desacuerdo, asignándoles un valor numérico (Cortés, 2012).

Se realizó una prueba piloto aplicando la encuesta a mujeres profesionistas que no formaron parte de la muestra, con la finalidad de comprobar que el instrumento fuera comprensible, las respuestas de opción múltiple suficientes y se observó si hubo resistencia a contestar ciertas preguntas. Asimismo, se recibieron sugerencias para mejorar el cuestionario.

La muestra se diseñó a partir del universo de estudio de las mujeres profesionistas, considerando los siguientes criterios de inclusión:

- Estudios de educación superior, ya sea licenciatura, maestría o doctorado
- Edad entre 25 a 54 años
- Casadas o viviendo en unión libre
- Hijos/as menores a 16 años
- Familia de doble ingreso, al contar ella y su pareja con trabajo remunerado
- Domicilio en el estado de Morelos, específicamente en Cuernavaca o en los municipios conurbados de Jiutepec, Temixco y Emiliano Zapata

Figura 1. Mapa del estado de Morelos resaltando los municipios de Cuernavaca, Jiutepec, Temixco y Emiliano Zapata.



Fuente: Obtenido del INEGI, adaptación propia (2016).

En el estado de Morelos habitan 113 499 mujeres con educación superior, concentrándose 57.8% en los municipios seleccionados, que corresponde a 65 555 mujeres, de las cuales se estima que 38 480 están casadas o viven en unión libre, lo que representa 58.7% de las mujeres con estudios universitarios. Por lo tanto, la población (N) es de 38 480. Para obtener el tamaño de la muestra, con un nivel de confianza del 95% la fórmula es:

$$n = \frac{n'}{1 + (n'/N)}$$

Siendo n' el tamaño de la muestra sin ajustar que se obtiene de la varianza de la muestra (0.95) entre el error estándar al cuadrado (0.0025).

$$\text{El tamaño de la muestra será de: } n = \frac{380}{1 + (380/38480)} = 376$$

De manera que, se aplicó la encuesta a 380 mujeres que cumplieran con el perfil, de enero 2016 a agosto 2017 (20 meses). En un principio, con un directorio del área de recursos humanos de las empresas e instituciones del estado de Morelos, se intentó llegar a las mujeres profesionistas. Se solicitó la autorización para aplicar el cuestionario mediante correo electrónico, llamadas telefónicas, visitas e incluso por oficio, para que el muestreo fuera aleatorio.

Sirva de ejemplo, algunas empresas de la iniciativa privada para relatar la problemática en la aplicación de las encuestas, como Bridgestone (compañía fabricante de neumáticos) que por cuestiones de seguridad informó que se tenía que enviar el instrumento por correo institucional para brindar el apoyo, pero al momento de llamar por teléfono para explicar el objetivo de la investigación y la falta de correo institucional, la encargada de recursos humanos se molestó. Por otra parte, personal de Givaudan (fabricante de sabores y fragancias) comentó que por el momento tenían mucho trabajo y no podían participar en la encuesta. Empresas como Liverpool (tienda departamental) y Telmex (dedicada a las telecomunicaciones) se visitaron en varias ocasiones solicitando el apoyo, pero siempre se negaron, cancelando citas o mencionando que en la compañía no laboran mujeres con ese perfil. Otras empresas, como Airdesign (diseño automotriz) y Gutermann (fabricación de hilos) accedieron a participar en la encuesta, por lo que se visitaron en varias ocasiones, y se dio seguimiento a la aplicación del instrumento por correo electrónico y por teléfono durante

meses, toda vez que no permitieron el acercamiento a las mujeres que ahí laboran. La primera empresa solo envió dos encuestas contestadas después de 11 meses; la segunda en seis meses solo participó con tres. La empresa Alucaps (diseño y producción de tapas plásticas y metálicas) también participó con seis encuestas, pero la atención y entrega de los cuestionarios contestados fue en la calle. Otra empresa que se consideró para aplicar el instrumento fue Nissan (fabricante de automóviles), a quien se le enviaron varios correos electrónicos y se realizaron algunas llamadas telefónicas al área de recursos humanos y comunicaciones, pero muy tarde mandaron cuatro encuestas contestadas que no pudieron considerarse en la muestra. Asimismo, se enviaron correos electrónicos y se realizaron llamadas a más de 90 empresas en repetidas ocasiones, para obtener la autorización para aplicación del cuestionario a las mujeres que cumplieran con el perfil, pero no se obtuvo respuesta. Muy pocas fueron las empresas que brindaron todas las facilidades para aplicar el instrumento, entre ellas Baxter que citó a las mujeres profesionistas que cumplían con el perfil en una sala de juntas para que contestaran la encuesta.

Por lo que se refiere a las instituciones del sector público, se consideró aplicar el cuestionario en todos los centros de investigación de la UNAM campus Morelos. Se enviaron correos electrónicos a las secretarías académicas, gracias al apoyo de la Unidad de Difusión y Extensión de la UNAM. Algunos centros solicitaron oficios donde se plasmara el objetivo de la investigación y perfil de las mujeres, como el Instituto de Investigaciones Eléctricas (IER) y el Instituto Mexicano de Tecnología del Agua (IMTA), quienes apoyaron con la aplicación, pero el Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias (INEEL), el Instituto Nacional de Salud Pública (INSP) y el Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM) no facilitaron la aplicación de la encuesta, ni por correo electrónico, ni por oficio. Por ejemplo, el CRIM informó por correo que la encuesta se había enviado a las académicas, pero dependía de ellas si la contestaban, informando que de lo contrario tendría que acudir personalmente. Se solicitó información sobre a quién se tendría que visitar personalmente, pero nunca contestaron el correo. El Instituto de Ciencias Físicas (ICF) por correo electrónico contestó que la investigación era muy interesante y que con gusto apoyarían para difundirla, sin embargo, las mujeres de dicho instituto, que son minoría, no estuvieron interesadas en participar o no cumplieron con el perfil. El Centro de Ciencias

Genómicas (CCG) participó con cuatro encuestas, aun cuando una académica comentó que estaba muy larga, pero fácil de contestar.

Por otra parte, la facultad de psicología de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM) solicitó que se realizara la petición vía oficio y se adjuntara el consentimiento informado, para hacer llegar el instrumento a las participantes. Una vez cumplidos los requisitos y transcurridos 3 meses sin respuesta, informaron que habían tenido sobrecarga de trabajo y que se enviaría el instrumento por correo electrónico a las mujeres que cumplieran con el perfil, pero no contestaron. Tampoco la facultad de enfermería contestó los correos electrónicos enviados en diciembre de 2016 y abril de 2017. Sin apoyo por parte de estas y otras facultades, se tomó la decisión de ingresar a varias áreas de la UAEM a aplicar la encuesta sin autorización.

Otras instituciones públicas como el Congreso del Estado de Morelos, a través de la Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género, en abril de 2017 respondió por correo electrónico que apoyaría con la aplicación de la encuesta. En mayo informó que en su equipo de trabajo solo una mujer cumplía con el perfil, pero que continuarían buscando mujeres que lo cubrieran. Durante los dos meses siguientes se le dio seguimiento para obtener apoyo e incluso se solicitó una reunión para platicar sobre la investigación, pero la diputada no respondió los correos.

Al no recibir autorizaciones y respuestas suficientes por parte de las empresas e instituciones, se optó por realizar la aplicación de los cuestionarios por redes sociales, como Facebook y WhatsApp, así como por correo electrónico, con la finalidad de alcanzar las 380 encuestas previstas en la muestra. Asimismo, se utilizó el muestreo de bola de nieve solicitando el apoyo de las mujeres encuestadas para identificar o recomendar otras que cumplieran con el perfil. En total, se aplicó el instrumento a 258 mujeres identificando sus centros de trabajo (véase Tabla 10) y a 122 a través de redes sociales.

Tabla 10. Centros de trabajo donde se aplicaron las encuestas.

Municipio	Centros de trabajo	Sector	Actividad económica	Núm. de aplicaciones
Cuernavaca	Ayuntamiento	Público	Servicios	1
Cuernavaca	Corporativo Burbupac	Privado	Manufacturas	1
Cuernavaca	Caminos y Puentes Federales	Público	Servicios	3
Cuernavaca	Centro de Ciencias Genómicas (CCG) UNAM	Público	Servicios	4
Cuernavaca	Centro de Salud	Público	Servicios	4
Cuernavaca	Grupo Comosa	Privado	Servicios	4
Cuernavaca	Colegio Nacional de Educación Profesional y Técnica (CONALEP)	Público	Servicios	8
Cuernavaca	Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos	Público	Servicios	2
Cuernavaca	Correduría pública	Privado	Servicios	2
Cuernavaca	Secretaría de Cultura del Estado de Morelos	Público	Servicios	3
Cuernavaca	Farmapronto	Privado	Comercio	1
Cuernavaca	Fomento Económico Mexicano (FEMSA)	Privado	Comercio	1
Cuernavaca	Instituto de Biotecnología (IBT) UNAM	Público	Servicios	9
Cuernavaca	Instituto de Educación Básica del Estado de Morelos (IEBEM)	Público	Servicios	22
Cuernavaca	Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA)	Público	Servicios	1
Cuernavaca	Instituto de la Mujer del Estado de Morelos	Público	Servicios	2
Cuernavaca	Instituto Oxford	Privado	Servicios	5
Cuernavaca	Junta Local de Conciliación y Arbitraje	Público	Servicios	9
Cuernavaca	MVS Radio	Privado	Servicios	4
Cuernavaca	Secretaría de Administración del Estado de Morelos	Público	Servicios	9
Cuernavaca	Seguro Popular	Público	Servicios	1
Cuernavaca	Secretaría de Gobierno del Estado de Morelos	Público	Servicios	7
Cuernavaca	Subsecretaría de Educación del Estado de Morelos	Público	Servicios	6
Cuernavaca	Tase Cuernavaca	Privado	Comercio	1
Cuernavaca	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey campus Cuernavaca	Privado	Servicios	10
Cuernavaca	Tribunal Federal de Justicia	Público	Servicios	1
Cuernavaca	Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje	Público	Servicios	5
Cuernavaca	Universidad Autónoma del Estado de Morelos	Público	Servicios	28
Cuernavaca	Universidad Internacional	Privado	Servicios	6
Cuernavaca	Universidad Fray Lucca	Privado	Servicios	1
Cuernavaca	Universidad Pedagógica Nacional	Público	Servicios	4
Emiliano Zapata	Airdesign	Privado	Manufacturas	2
Emiliano Zapata	Cementos Moctezuma	Privado	Manufacturas	1
Emiliano Zapata	Equipos Médicos Vizcarra	Privado	Manufacturas	6
Emiliano Zapata	Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Morelos	Público	Servicios	6
Emiliano Zapata	Universidad Tecnológica Emiliano Zapata	Público	Servicios	5
Emiliano Zapata	Universidad del Valle de México	Privado	Servicios	1
Jiutepec	Grupo Alucaps Mexicana	Privado	Manufacturas	6
Jiutepec	Ayuntamiento	Público	Servicios	2
Jiutepec	Baxter	Privado	Manufacturas	4
Jiutepec	Buckman	Privado	Manufacturas	1
Jiutepec	General cable	Privado	Manufacturas	1
Jiutepec	Grupo West México	Privado	Manufacturas	1
Jiutepec	Gutermann Laboratories	Privado	Manufacturas	3
Jiutepec	Instituto Mexicano de Tecnología del Agua (IMTA)	Público	Servicios	10
Jiutepec	Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias (INIFAP)	Público	Servicios	2
Jiutepec	Procivac	Privado	Servicios	2
Jiutepec	Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA)	Público	Servicios	14
Jiutepec	Tokai	Privado	Manufacturas	4
Jiutepec	Unilever	Privado	Manufacturas	3
Jiutepec	Universidad Politécnica del Estado de Morelos	Público	Servicios	9
Temixco	Ayuntamiento	Público	Servicios	6
Temixco	Instituto de Energías Renovables (IER)	Público	Servicios	4

258

Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

A partir de la información obtenida de las encuestas, se diseñó una base de datos (véase Anexo II.) con la finalidad de aplicar estadística descriptiva para organizar y resumir los resultados, y posteriormente, analizar la asociación entre variables, a través de tablas de contingencia, para asociar variables cuantitativas y/o cualitativas, en valores de frecuencia absolutos o en porcentajes, utilizando la aplicación de hojas de cálculo Excel.

III.1.3 La entrevista semiestructurada

Con la entrevista se obtiene información oral de hechos u opiniones, ya sea de manera libre, dirigida o estandarizada, y consta de tres fases: *rapport* para desarrollar un ambiente de confianza, la cima cuando se aplican preguntas básicas y el cierre, donde se da la oportunidad de hacer aclaraciones o más preguntas (García, 2014b). En este caso, la entrevista fue semiestructurada, es decir, dirigida por las categorías analíticas previamente definidas, necesarias para guiar la conversación con las mujeres y hombres que integran familias de doble ingreso, pues desde la aproximación cualitativa se buscan significados sobre la distribución de actividades en los procesos de corresponsabilidad, no generalizaciones.

El diseño del guion se estructuró por ejes temáticos, adaptados para mujeres o varones (véase Anexo III y IV). En un principio se les solicitó que se definiesen a sí mismos como mujer/hombre, esposa/esposo (pareja) y madre/padre. Posteriormente, se les pidió que platicaran sobre su familia y desarrollo profesional, así como lo que hacen para estar bien consigo mismos. Más adelante, narraron las actividades de su vida cotidiana, para referir el tiempo que dedican al ámbito público y privado. Asimismo, comentaron sobre las labores domésticas y del cuidado que realizan, para identificar la corresponsabilidad en la pareja. También opinaron sobre algunos sentimientos como la felicidad y la culpa. Por último, se abordaron algunos aspectos sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La selección de las y los entrevistados, se realizó a partir de las mujeres encuestadas. En la parte final de la encuesta, se expuso que la investigación continuaría con una entrevista, y si estaban interesadas en participar podían colocar su teléfono y correo electrónico. Con sus

datos, se contactó de manera aleatoria a las mujeres interesadas, con la finalidad de obtener un relato detallado de sus experiencias y para acceder a un nivel más profundo de la realidad.

Las entrevistas se realizaron de enero de 2016 a junio de 2017 (véase Tabla 11). En 18 meses se entrevistaron ocho mujeres y ocho hombres de manera separada. De las 16 entrevistas se conformaron cuatro parejas que cohabitan. La primera pareja está integrada por Nadia y Carlos. Ella fue la primera mujer entrevistada, pero a él durante 11 meses se le buscó hasta que permitió ser entrevistado. La segunda pareja se compone por Livia y Héctor, la tercera por Daniela y Manuel, y la cuarta por Karol y Rodrigo.

Por otra parte, se realizaron entrevistas a Syntyha, Gloria, Esbeydi e Ivonne, pero sus parejas no aceptaron participar, pese a varias solicitudes realizadas. El esposo de Gloria contestó que por cuestiones laborales se le complicaba asistir a la entrevista; Syntyha comentó que su esposo es muy celoso y “macho” por lo que se negó; de los demás no hubo respuesta. Así que se buscaron cuatro varones cuyas esposas o parejas cumplieran con el perfil determinado. Marco fue el primer candidato. En febrero de 2017 se solicitó su participación en la entrevista, aceptando con gusto, pero cuando le informé que grabaría contestó “oh” y nunca más se volvió a comunicar. Otro candidato fue Lorenzo. El 30 de marzo se agendó la entrevista para el 10 de abril que no se logró, posteriormente, se agendaron entrevistas para el 9 y 17 de mayo que tampoco se obtuvieron, toda vez que él no asistió a las citas por Skype. No volvió a contestar los mensajes. La tercera opción fue Alex, quien el 24 de mayo dijo que se comunicaría lo más pronto posible, lo cual no sucedió. Por último, a finales de mayo se contactó a Alberto, quien no contestó ni siquiera los mensajes donde se solicitaba y explicaba el motivo de la entrevista. Los siguientes varones a los cuales se les solicitó la entrevista, Ángel, Antonio, Paulo y Juan, aceptaron con gusto. Cabe hacer mención que las parejas de ellos cumplen con el perfil determinado.

Tabla 11. Línea de tiempo de las entrevistas.

Núm.	Nombre	2016												2017					
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Parejas																			
1	Nadia																		
	Carlos		11 meses																
2	Livia																		
	Héctor			4 meses															
3	Daniela																		
	Manuel																		
4	Karol																		
	Rodrigo																		
Mujeres																			
1	Syntyha																		
2	Ivonne																		
3	Gloria																		
4	Esbeydi																		
Hombres																			
1	Ángel																		
2	Antonio																		
3	Paulo																		
4	Juan																		

Fuente: Elaboración propia con información de las entrevistas realizadas (2016-2017).

Una vez concluidas las entrevistas, se procedió a la transcripción y al análisis detallado de las mismas, tomando como referencia la estructura del guion. Posteriormente, se realizó la codificación de las entrevistas, para asociar los códigos con las citas seleccionadas, con la finalidad de construir las propiedades y dimensiones que contribuyeron con la organización y exploración de datos. El proceso para codificar y analizar los datos se realizó de manera manual y con el apoyo del software Atlas.ti. Además, se integran dos nubes de palabras para representar visualmente los conceptos que aparecen con mayor frecuencia en las entrevistas de las mujeres y los varones, y se relacionan los términos para identificar las coincidencias.

III.2 Estudio comparativo

El objetivo de realizar un estudio comparativo fue ampliar el marco teórico sobre la conciliación y, por otro lado, contestar la pregunta de investigación que tiene como propósito conocer cuáles han sido los resultados de las medidas de conciliación trabajo-familia en España y en qué sentido se pueden comparar con México, pues se considera que aquí las medidas de conciliación no favorecen la corresponsabilidad en las parejas de doble ingreso con menores a cargo y, por lo tanto, colocan a las mujeres en una posición de desventaja frente a los hombres en la distribución de las responsabilidades domésticas y de cuidado.

El método consistió en tres fases. Primera, identificar y describir las políticas públicas de conciliación de la vida familiar y laboral en la UE y España, resaltando que la conciliación es un derecho y que se debe adoptar el principio de transversalidad. Segunda, seleccionar las medidas de conciliación, las cuales fueron: permisos de maternidad y paternidad, reducción de jornada laboral por lactancia, reducción de jornada laboral por cuidado de menores y la excedencia por cuidado de hijos/as, así como la atención a la infancia y los horarios y servicios de los centros escolares de educación infantil, primaria y secundaria. Tercera, aplicar el análisis comparativo para exponer las semejanzas y diferencias de las medidas establecidas por España y México.

Asimismo, previo al estudio comparativo se obtuvo información sobre la influencia que ha tenido la UE en España sobre temas de igualdad y conciliación trabajo-familia, pero también

se apreció la evolución y situación actual que se vive en España en términos de conciliación y corresponsabilidad, gracias a la bibliografía española y europea que se obtuvo durante la estancia académica realizada en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UCM, misma que se completó con la información obtenida de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPiINA) y de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE), así como por la postura ante estos temas de la diputada del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), de académicas y académicos de universidades españolas y servidoras públicas, como la Subdirectora General para el Emprendimiento y la Promoción Profesional de las Mujeres del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España.

Ahora bien, es importante mencionar que se seleccionó España para comparar las medidas de conciliación toda vez que, al igual que México, es un país con una tradición católica que ha alimentado una fuerte división sexual del trabajo, especialmente reforzada durante los años del franquismo, pero a partir de la década de los ochenta tuvo grandes avances en materia de igualdad y conciliación, hasta la crisis de 2008. En este sentido, se toma como un modelo cuyas características y trayectoria de transformación institucional podría ser un referente para la política pública nacional.

A modo de reflexión

Una vez definido el marco metodológico, basado en el problema de estudio y el supuesto planteado, para responder las preguntas de investigación, se aprovechó la triangulación metodológica para utilizar ambos enfoques, cuantitativo y cualitativo. El análisis inició con la discusión teórica y conceptual sobre la posición de desventaja en que se encuentran las mujeres frente a los hombres por la división del trabajo en función del género. Posteriormente, se realizó un análisis documental de las disposiciones nacionales e internacionales en materia de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar y laboral, a través de leyes, planes y programas gubernamentales, encuestas nacionales y solicitudes de información pública.

La escasa información teórica y documental sobre conciliación trabajo-familia en el país, motivó el desarrollo de un estudio comparativo entre México y España, para comprender que la conciliación es un derecho, que se debe incorporar de manera transversal en las políticas públicas y que va dirigida tanto a mujeres como a hombres. Posteriormente, se analizó la influencia de la UE y su evolución en España, para concluir con la selección y comparación de las medidas de conciliación en ambos países.

Con este andamiaje teórico, se procedió a diseñar y aplicar la encuesta a 380 mujeres con el perfil previamente definido, con la finalidad de realizar el análisis estadístico. Al mismo tiempo, se diseñaron los instrumentos para llevar a cabo las entrevistas semiestructuradas a 8 mujeres y 8 hombres por separado, con el propósito de examinar el problema desde el punto de vista cualitativo. Por último, ambos resultados se contrastaron con las bases teóricas

En el apartado siguiente se presenta el marco teórico, con la finalidad de profundizar sobre la problemática y vincularla con las teorías y conceptos que se desprenden de la revisión de diversos estudios de género, sobre la familia y los roles que desempeñan sus miembros, el trabajo remunerado y no remunerado en el hogar y, por último, una aproximación a la conciliación de la vida familiar y laboral, y distinguirla de la corresponsabilidad. De modo que, se expone la postura teórica que atraviesa las categorías de análisis de la investigación: género, conciliación y corresponsabilidad.

CAPÍTULO IV. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

El objetivo del presente capítulo es enmarcar la investigación en el terreno teórico, a través de una revisión de conceptos, autores, teorías y disciplinas, con la finalidad de profundizar sobre el papel de las mujeres y los hombres en la familia y en el trabajo, no sin antes abordar el sistema sexo/género, para discutir sobre la división de los papeles en el espacio público y privado.

Asimismo, es importante incluir el tema de la vida cotidiana, pues en los espacios de interacción es donde se crea la realidad social y se reproducen de manera simbólica y material las relaciones de género. Posteriormente, dentro del apartado de familia se analizarán los roles de género, así como el matrimonio y el concubinato, la maternidad y la nueva paternidad.

Por último, la investigación sobre el trabajo se dividirá en trabajo remunerado y doméstico no remunerado, que al combinarse provocan la doble jornada laboral para las mujeres, concluyendo con un acercamiento a la conciliación trabajo-familia y a la corresponsabilidad.

IV.1 Imaginarios de género

El fracaso de la teoría marxista, señala Rubin (2013), se debe a que no reconoció el sexo ni sus diferencias en el mundo social, no obstante, (Rubin, 1989:185) menciona que “es un error sustituir el feminismo por el marxismo como la última palabra en teoría social. El feminismo no es más capaz que el marxismo de ser la explicación última y completa de toda la desigualdad social”. Por otra parte, Lévi-Strauss y Freud distinguieron la experiencia social de mujeres y hombres, reconociendo la sexualidad, pues cada sociedad tiene una forma de organización económica, cada una determina culturalmente al sexo y un sistema de sexo/género, que se define como un conjunto de disposiciones que determinan el momento reproductivo como un modo de producción, como la formación de la identidad de género.

Rubin (2013) sugirió la deconstrucción del sistema sexo/género como dominios separados y sistemas diferenciados, relacionados en muchos aspectos, pero que deben ser explicados de manera separada, porque “aunque el sexo y el género están relacionados, no son la misma cosa, y constituyen la base de dos áreas distintas de la práctica social” (Rubin, 1989:167)

Por lo tanto, el género es la división de los sexos impuesta por las relaciones sociales de sexualidad. Para Vance (1997:113)

la sexualidad no solo está relacionada con el género, sino que se mezcla y fácilmente se confunde con él [...] La confusión surge de nuestras propias creencias folklóricas, según las cuales, en primer lugar, el sexo causa al género, esto es, las diferencias reproductivas entre el hombre y la mujer, así como el proceso de reproducción (equiparado con “sexualidad”) hacen crecer las diferencias de género; en segundo lugar, el género causa al sexo, es decir, las mujeres como un grupo genéricamente marcado constituyen el lugar de la motivación, el deseo sexual y la sexualidad [...] Así, el género y la sexualidad se tejen juntos, sin costura alguna que los diferencie.

En el sistema sexo/género existe la opresión, ya que es producto de las relaciones sociales que lo organizan (Rubin, 2013), toda vez que “el sexo es un vector de opresión. El sistema de opresión sexual atraviesa otros modos de desigualdad social, separando a individuos o grupos según su propia dinámica interna. No es reducible ni comprensible en términos de clase, raza, grupo étnico o género” (Rubin, 1989:148).

Por otra parte, Lagarde (2014:97) se refiere a la opresión como “un conjunto articulado de características enmarcadas en la situación de subordinación, dependencia vital y discriminación de las mujeres en sus relaciones con los hombres, en el conjunto de la sociedad y en el Estado”. La inferiorización frente a los hombres que genera la opresión resulta en un paradigma social y cultural de la humanidad. Asimismo, la autora utiliza el concepto doble opresión como la forma en que el patriarcado oprime a las mujeres por su género y clase, explotadas todas las horas del día y todos los días de la semana.

Sin embargo, no es solo la opresión lo que hay que eliminar, sino las sexualidades y los papeles sexuales obligatorios, señala Rubin (2013). En este sentido, Rubin (1989) aclara que mientras la sexualidad y el género se sigan considerando fenómenos biológicos y no

construcciones sociales, será imposible diseñar una política sexual efectiva. Para ello, la categoría de género establece Lamas (2013:115) “permite sacar del terreno biológico lo que determina la diferencia entre los sexos, y colocarlo en el terreno simbólico”. De modo que, el género lo definen Monreal y Martínez (2010:75) como “un constructo que hace referencia a las características psicosociales (rasgos, roles, motivaciones y conductas) asignados diferencialmente a hombres y mujeres dentro de cada cultura, por lo que no se refiere a las diferencias biológicas existentes entre ambos sexos”. Pero también como “una forma primaria de relaciones significantes de poder” indica Scott (1990:47), y con base en cuatro elementos que operan de manera interrelacionada, los símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples y contradictorias; los conceptos normativos que interpretan las oposiciones binarias y la carga simbólica; el parentesco como base de la organización social (la familia), donde según el sexo se asignan roles; y la identidad subjetiva, que impacta en las formas de relación social.

Para Rentería (2014:251) en

este esquema analítico se plantea que la diferencia biológica y las relaciones de poder entre sexos se han construido históricamente a través de símbolos culturales, los conceptos normativos, el parentesco y la identidad, ubicando a la mujer en el espacio doméstico, donde se necesita un trabajo reproductivo: atención y cuidado del hogar.

Por tal razón, la división sexual del trabajo, la división genérica de los espacios sociales, el rol de los hombres al trabajo productivo y el rol de las mujeres al trabajo reproductivo, entre otros elementos, determinan la opresión de las mujeres. De ahí que, los espacios sociales y el tiempo se dividen en público (producción, creación, político) asignándose éste a los hombres, y en privado (reproducción, procreación, personal) exclusivo de las mujeres. Rubin (2013:58) señala que “la división del trabajo por sexos no es una especialización biológica”, sino que tiene el propósito de “asegurar la unión de los hombres y las mujeres haciendo que la mínima unidad económica viable contenga por lo menos un hombre y una mujer”.

De modo que, la división del trabajo por sexos, puede ser vista como “un tabú contra la igualdad de hombres y mujeres, un tabú que divide los sexos en dos categorías mutuamente exclusivas, un tabú que exagera las diferencias biológicas y así crea el género” (Rubin,

2013:58). Empero, señalan Conway, Bourque y Scott (2013) en los sistema de género los papeles sociales no son asignados por sus funciones biológicas, sino por la organización social y cultural. Para Ortner y Whitehead (1981) el sistema de género es un sistema de prestigio, integrado por el orden político, económico y social, donde lo masculino se encuentra sobre lo femenino. Dentro de dichos sistemas el parentesco, el matrimonio y las relaciones de producción tienen su lugar.

Ahora bien, los sistemas de parentesco “son formas empíricas y observables de sistemas sexo/género”, donde se crean y reproducen “formas concretas de sexualidad socialmente organizada”, constituidas por los imperativos del orden social (Rubin, 2013:47). En un principio, la autora “se inspiró en la literatura sobre sistemas de organización social, basados en el parentesco”, pero más tarde consideró que en las sociedades industriales occidentales “no es ciertamente una formulación adecuada para la sexualidad” (Rubin, 1989:166), pues en estas sociedades se generan

nuevas formas del aparato estatal, reorganizó las relaciones familiares, alteró los roles de género, hizo posibles nuevas formas de identidad, produjo desigualdades sociales nuevas y creó nuevos campos para el conflicto político e ideológico. También dio origen a un nuevo sistema sexual caracterizado por tipos distintos de personas, poblaciones, estratificación y conflictos político sexuales (Rubin, 1989:138).

Por otra parte, Scott (1990) indica que mediante del parentesco se construye el género, pero no de manera exclusiva también a través de la economía y la política. Los sistemas de parentesco se basan en el matrimonio, donde se “transforman a machos y hembras en hombres y mujeres, cada uno una mitad incompleta que solo puede sentirse entera cuando se une con la otra”, de manera que, son diferentes pero a la vez no tanto, pues “la idea de que los hombres y mujeres son dos categorías mutuamente excluyentes debe surgir de otra cosa que una inexistente oposición natural [...] la identidad de género exclusiva es la supresión de semejanzas naturales” por lo que “la división de los sexos tiene el efecto de reprimir algunas de las características de personalidad de prácticamente todos, hombres y mujeres” (Rubin, 2013:59).

Por su parte, el patriarcado no se encuentra solo en el ámbito familiar, sino que traspasa a la esfera pública, convirtiendo las sociedades modernas en patriarcales, ya que “el mandato de la ley del derecho sexual masculino abarca ambos reinos” (Pateman, 1995:21). El término patriarcado se utilizó para

distinguir las fuerzas que mantienen el sexismo de otras fuerzas sociales, como el capitalismo [...] Pero es importante –aun frente a una historia deprimente- mantener la distinción entre la capacidad y la necesidad humana de crear un mundo sexual y los modos empíricamente opresivos en que se han organizado los mundos sexuales (Rubin, 2013:46).

Durante los años setenta muchas autoras consideraron al patriarcado como el poder de los hombres sobre las mujeres, quedando ellas subordinadas al poder masculino. Se utilizaba como sinónimo de dominación masculina. Más tarde lo define Hartmann “como un conjunto de relaciones entre hombres, con una base material y que, si bien son jerárquicas, establecen y crean una interdependencia y solidaridad entre ellos que les permite dominar a las mujeres” (Hartmann, 1996:12)

Por este motivo, “la moral patriarcal se afirma a través del deber dado a cada sexo, se sustenta en los roles y se establece a través del lenguaje”, su poder “se apoya en la división de los espacios y en el deber ser asignado a los hombres y las mujeres”. En México, la clase media “asumió los roles de la racionalidad patriarcal a partir de la forma sincrética que éstos tenían, entre esquemas liberales e influencias teológicas [...] afirmaron los roles cautivos como una forma de existencia” (Sáenz, 2011:258). En efecto, señala Pateman (1995:12) que en el “mundo moderno, las mujeres están subordinadas a los hombres” porque el contrato original constituye libertad para ellos, pero dominación para ellas, ya que las mujeres al no formar parte de dicho contrato, no cuentan con libertad natural y solo son el objeto del mismo.

Por ello, un sistema patriarcal se caracteriza por la “subordinación de las mujeres frente a los hombres en tanto que son ellos quienes, desde la lógica capitalista, tienen el poder a través de la división sexual del trabajo que los posiciona en un rol de proveedores, es decir, como quienes detentan el capital económico y social en esa relación” (Rentería, 2014:252), dando paso a una serie de desigualdades. Más aun, el patriarcado “se sostiene a través del hecho

(universal) de que la crianza de los hijos queda en manos, casi exclusivas, de las mujeres” (Pateman, 1995:50), exponiendo que autores como Chodorow consideran que la paternidad compartida es la solución para el patriarcado.

Antes de abordar el tema de familia y los roles de género, es necesario aproximarse a la vida cotidiana, pues en este espacio se presentan las interacciones sociales, negociaciones y arreglos de los individuos, ya sean interiorizados o incorporados mediante la cultura y, por lo tanto, los arreglos sociales de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

IV.2 La vida cotidiana

La vida cotidiana se “conforma por los hechos que suceden todos los días, de manera recurrente” (Lagarde, 2014:246), pero Heller profundiza al considerarla como “la totalidad de actividades que caracterizan las reproducciones singulares productoras de la posibilidad permanente de la reproducción social” (Heller, 1987:19), por lo que aquella está relacionada a la vida social y sus actividades políticas, económicas y culturales.

En cambio, Elias “no se preocupa por teorizar en torno a la vida cotidiana sino que en su interpretación de la sociología explica cómo los individuos se reproducen colectivamente en el campo societal que él denomina figuración” (Montesinos y Martínez, 2001:830), espacio donde las interacciones humanas se desarrollan y se identifica el yo y el nosotros. La sociología de la vida cotidiana “permite comprender lo cotidiano como el lugar fundamental de interacción entre el individuo y la sociedad [...] Norbert Elias ha sido claro en que no hay razón para pensar lo cotidiano como opuesto a lo estructural” (Lindón, 2000:9), “sobre todo cuando se trata del proceso de transformación de las estructuras sociales, el estudio de la dimensión experiencial, de la manera en que los hombres, en su relación con sus vivencias de las estructuras, contribuyen tanto a su reproducción como a su transformación” (Elias y Javeau, 1995:239)

Es decir, “aun cuando una parte importante de las actividades de la vida cotidiana consiste en el acondicionamiento y en el reacondicionamiento de aquel. Las actividades productivas

y reproductivas de lo cotidiano constituyen así el primer tipo de dialécticas entre el acontecimiento y lo rutinario” (Lalive d'Epina, 2008:20). Lo cotidiano construido va unido a la vida individual y social, donde se soportan las formas de creación y de opresión.

Según Lindón (2000:9), es importante lo cotidiano porque

es ahí donde se hace, se deshace y se vuelve a hacer el vínculo social, es decir, las relaciones entre los hombres [...] varios autores [...] han planteado que lo cotidiano es el lugar donde se juega la socialidad de la alteridad [...] lo cotidiano es el lugar donde el individuo se enfrenta al otro, es el lugar donde la alteridad es metabolizada.

Por lo tanto, en la vida cotidiana se crean los espacios de interacción social, cargados de objetividades y subjetividades interiorizadas por los sujetos. Es ahí, donde se crea la realidad social y la producción simbólica de la cultura, que “no es solamente un conjunto de relaciones de fuerza entre agentes sociales, es también un conjunto de relaciones de sentido” (Flachsland, 2003:57).

No obstante, la vida cotidiana se entiende en relación a su semejanza con la cultura como “el conjunto de valores, orientaciones, actividades, expectativas, normas, conductas y prácticas sociales reproducido por la familia en el ámbito privado, por lo que ésta se constituye en la principal garantía de la reproducción social” (Montesinos, 1996:6), porque es ahí, en la familia, donde se reproducen de manera material y simbólica, las relaciones de género. La cultura forma las conductas masculinas y femeninas, mientras que la vida cotidiana es la responsable de copiarlas y reproducirlas. Por lo tanto, “desde lo cultural surgen [...] diversas formas de producción de sentido y distintas expresiones de los modos de sentir, actuar, pensar y comunicarse en la experiencia de la vida cotidiana” (Araya, 2014:299).

Para los hombres, la vida cotidiana es un espacio de reproducción de sus condicionamientos, mientras que para las mujeres es un espacio de realización, donde por medio de la maternidad, reproducen a los otros, a sí mismas y su mundo. En la vida cotidiana, Ribeiro (2006a:274) considera que se conceptualiza a la familia “como el refugio íntimo y personal contra las vicisitudes de la vida diaria y como el ámbito de expresión de la vida afectiva”. Sin embargo, para Lagarde (2014:247) es donde “acontecen todas las reiteraciones sociales, los hechos que

en su repetición afirman la existencia de cada particular [...] forman parte de la vida cotidiana, también, los hechos únicos de la reproducción como son el nacimiento y la muerte [...] estructuran la esencia social de las mujeres”.

Bien dice Sáenz (2011:258), las implicaciones de la masculinidad y la feminidad “permearon la vida cotidiana de los roles y cada sexo debe esforzarse por cumplir su rol. A través de la vida cotidiana se afirmaron las características de estos deberes dados a los roles” de la racionalidad patriarcal. En consecuencia, la vida cotidiana “será reflejo fiel del orden social impuesto, y en su interior donde se expresan sus contradicciones” (Méndez, 2005:64). Las formas dadas y los deberes a cumplir de cada sexo, es decir, “los cautiverios para los sexos están inmersos, como la vida cotidiana, en el lenguaje; así a través de los objetos, como formas simbólicas del lenguaje, se afirman los contenidos de estos roles” (Sáenz, 2011:258).

IV.3 La transformación de la familia

Ribeiro (2006a:271) destaca que la familia es “un fenómeno histórico y debe ser considerada como un fenómeno social total, inseparable de la sociedad global [...] a lo que llamamos familia adquiere muchas configuraciones según la época y el lugar al que hagamos referencia”. En este sentido, la modernidad lejos de universalizar a la familia la ha convertido en una institución más compleja y heterogénea debido, entre otras cosas, a la modificación de la estructura de papeles conyugales.

Hasta el siglo XVII, la familia era el lugar donde se desarrollaban las relaciones de producción y consumo, pero también era responsable de otras funciones como la procreación, el cuidado y la educación. A partir de la Revolución Industrial, la familia cambia radicalmente por el paso de una sociedad basada en la agricultura a una basada en la industria, pero al mismo tiempo se convierte en el espacio íntimo y afectivo de la sociedad, dejando a un lado la relación con el trabajo. Para el siglo XIX, pensadores como Comte y de Bonald dieron razón de la destrucción de la familia, el primero lo atribuye a la carencia de autoridad del padre y a la desobediencia, y el segundo al Estado y a la falta de costumbres. En la segunda mitad del siglo XX, en un contexto de crisis económica, se gestaron importantes

cambios en la familia, pues se abrieron mayores espacios para las mujeres en esferas extradomésticas y se debilitaron las estructuras patriarcales.

En América Latina el aumento del empleo femenino a partir de 1960 incluyó no solamente a mujeres jóvenes solteras, sino también a casadas y casadas con hijos/as. “Esta transformación implicó un cambio en la organización global de la vida cotidiana. Los nuevos patrones de inserción laboral de las mujeres son, de hecho, una de las manifestaciones de la profunda transformación de la familia” (CEPAL, 1994:40).

Considera Engels (1972:262), que la familia es la célula de la sociedad donde se funda

la esclavitud doméstica franca o más o menos disimulada de la mujer y la sociedad moderna es una masa cuyas moléculas son las familias individuales [...] el hombre tiene que ganar los medios de vida, para alimentar a la familia y ésto le da una posición preponderante que no necesita ser privilegiada de modo especial por la ley. El hombre es en la familia el burgués, la mujer representa en ella al proletariado.

Según Durkheim (1967:141), la familia es “una fuerza moral poderosa, una muralla sólida contra la disgregación de las normas sociales y la debilitación de la capacidad de integración de la sociedad”, donde se preparan para el sacrificio y abnegación de la sociedad industrial. Coincidiendo con Adorno, cuando expuso que la familia tradicional es la cuna de la cultura autoritaria.

Mientras que para Weber (1983:142) la familia es el origen de la sociedad capitalista y la considera como

una institución con lazos de sangre y parentesco cuyo principal elemento es el factor económico de la solidaridad para la subsistencia, conformada por la actividad doméstica de la cual se extrae la satisfacción de sus necesidades, dentro del límite de los bienes disponibles y del reconocimiento de la autoridad del integrante más poderoso, el jefe de familia, el padre; es una necesidad de la familia la cohabitación y la práctica de la solidaridad para asegurar su protección.

Por su parte, Parsons realiza un planteamiento sistémico de la familia como un subsistema fundamental de la sociedad, incorporando conocimiento empírico sobre dinámicas de pequeños grupos. Su tesis sobre la familia la resume González (2009:517) en

una estructura social destinada a nuclearizarse, lo que demanda una elevada movilidad social y geográfica, un creciente aislamiento de la parentela y una creciente restricción del número de hijos. Va a estar caracterizada por dos ejes: el eje del poder generacional (superior para los padres e inferior para los hijos), y el eje de la división del trabajo (diferenciado en roles instrumentales para el hombres y roles expresivos para la mujer).

Coinciden los roles para los hombres y mujeres que asigna Parsons, con las transformaciones de la familia que señala Luhmann, las cuales se deben al paso de la sociedad estratificada en clases a una diferenciada en funciones sociales. Por ello, para Giddens (2000:190) una familia es “un grupo de personas directamente ligadas por nexos de parentesco, cuyos miembros adultos asumen la responsabilidad del cuidado de los hijos”.

Por otra parte, Chávez (2008) menciona cuales son las características necesarias para identificar a la familia:

- a. Papel biológico, ligado a la función reproductiva y su relación con aspectos sociales institucionales
- b. Papel educativo y de socialización, para fomentar la identidad, la vida en los valores definidos y para mantener el orden
- c. Papel económico y la reproducción de la fuerza de trabajo, ya sea donde un integrante vende su fuerza de trabajo y el otro realiza el trabajo doméstico, o en una familia donde ambos se integran al mercado de trabajo
- d. Papel ideológico, guía para la acción de la vida cotidiana y donde se reproducen las relaciones de poder-dominación
- e. Papel cultural, que da lugar a la transmisión de valores, símbolos, representaciones, mitos, tradiciones y costumbre

San Román, González y Grau (2003:62) definen de manera acotada a la familia como “el grupo de personas vinculadas por matrimonio o descendencia con una residencia local común, adscrito a la procreación y cuidado de los hijos”. Vázquez (2010:67) amplía el concepto al definirla como

el núcleo básico de organización, satisfacción de necesidades fisiológicas y emocionales, integración y desarrollo del ser humano, fundadora de valores, hábitos, creencias y estilos de vida [...] se ha conformado como la principal instancia de construcción subjetiva ya que en su interior se despliegan afectos y efectos que van desde la ternura y el cuidado hasta el abuso y la violencia.

Para Comas (2000:191), la familia es la “principal institución suministradora de asistencia que atiende a las situaciones de dependencia de sus componentes y a su mantenimiento y protección: gestación, crianza, salud, manutención, vestido, alojamiento, educación, transmisión de valores, cuidados”. Sin embargo, Segalen (1992) señala que existen dos discursos sobre la familia contemporánea, el primero sostiene que la familia se ha encogido pues la funciones del cuidado hacia sus miembros las comparte con otras instituciones, y la segunda postura privilegia a la familia pues se ha convertido en un lugar donde se fortalecen los lazos afectivos.

Empero, Chávez (2008:121) la define como

una institución que desarrolla funciones sociales, ideológicas y económicas, dentro de las cuales se encuentran la manutención y reproducción de la fuerza de trabajo por medio de las tareas domésticas para la creación de bienes y servicios. Asimismo, es la instancia responsable de la transmisión ideológica de los valores que establecen las relaciones sociales, de género y de reproducción social.

Paradójicamente, la familia es la unidad social más pequeña pero tiene un impacto en la sociedad y en el Estado, pero éstos a su vez, deben proporcionar las condiciones necesarias para su supervivencia. Si la familia cambia, es por el resultado de la interacción que opera entre ella y la sociedad; si la sociedad se transforma, la familia evoluciona para adecuarse a las condiciones cambiantes. Por lo tanto, la sociedad necesita a la familia para reproducirse, ya que en ella descansan las responsabilidades de la reproducción biológica de sus integrantes, los cuidados en la crianza, la socialización primaria, el acopio y la distribución

de los recursos materiales, así como el soporte físico y emocional de sus miembros (Ribeiro, 2006a).

Así que, la unidad familiar para la CEPAL (1994:45) es

una organización social, un microcosmos de relaciones de producción, reproducción y distribución, con una estructura de poder y con fuertes componentes ideológicos y afectivos que cimentan esa organización y ayudan a su permanencia y reproducción, pero en la cual también hay bases estructurales de conflicto y lucha. Al mismo tiempo que existen tareas e intereses colectivos, los miembros tienen intereses individuales, dependiendo de su propia ubicación en los procesos de producción y reproducción fuera y dentro del hogar.

El papel de la familia no se restringe al ámbito privado, sino que es considerada una institución pública, tanto por las intervenciones por parte del Estado, ya sea mediante políticas directas, como las orientadas a la maternidad, o por políticas indirectas, para cubrir servicios personales, sociales o de prestaciones económicas, así como por la división del trabajo en la familia y su relación con el contexto laboral. Lo que ocurre en el ámbito público condiciona a la familia, pero ésta tiene capacidad de adaptación y se encuentra en permanente contradicción y crisis, en sentido descriptivo.

Ahora bien, la familia se puede clasificar en nuclear, extensa, monoparental, compuesta, entre otras. Para fines de esta investigación, interesa definir a la familia nuclear. San Román, González y Grau (2003:62) se refieren al “grupo de parientes formado por un matrimonio monógamo y los hijos de por lo menos uno de los cónyuges sobre los que ambos asumen papeles paterno y materno, establecidos todos en convivencia en una residencia común y asumiendo funciones de cuidado y socialización de los hijos”. Entretanto, para Chávez (2008:25) “corresponde al modelo tradicional de familia compuesto por los roles de padre, madre e hijos (solteros)”. Este tipo de familia puede aparecer con jefatura masculina, femenina o jefatura compartida, donde padre y madre son responsables de proveer en el hogar. Giddens (2000:190) la define como “dos adultos que viven juntos en un hogar con hijos propios o adoptados. En la mayoría de las sociedades tradicionales la familia nuclear pertenecía a una red de parentesco más amplia”.

La nuclearización de la familia se dio por el predominio de las actividades industriales y comerciales sobre las actividades económicas tradicionales, como la agrícola y ganadera, que provocaron la movilización de personas a las ciudades, dejando de ser una unidad de trabajo y producción para convertirse en una unidad doméstica reducida y de consumo. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 1994:44) la familia nuclear como modelo cultural

ha tenido un desarrollo muy especial; idealizada como modelo normativo, asumida como normal por las instituciones educativas y de salud, la presencia de la familia nuclear de mamá, papá e hijos está combinada en la región con una fuerte ideología familista, en la cual la consanguinidad y el parentesco son criterios básicos para las responsabilidades y obligaciones hacia los otros. Poco se sabe sobre la magnitud de los conflictos planteados a partir de la tensión entre las demandas de la familia nuclear y las obligaciones ancladas en lazos de parentesco, especialmente de la familia de origen.

Las familias se constituyen por la forma en que se distribuyen y organizan los espacios en el hogar, no obstante, en la familia contemporánea siguen arraigados algunos estereotipos tradicionales señala Vázquez (2010), asignándoles a las mujeres las responsabilidades sobre la alimentación, afecto y atención, y a los hombres como la autoridad. Cada miembro de la familia de acuerdo a su nivel de dominio, prefiere un espacio y se relaciona de manera particular con los demás integrantes en el hogar, lo que significa el rol que asumen en relación al género y el poder.

Los cambios sociales y demográficos, como el incremento de la esperanza de vida, que los hijos/as vivan más años con sus padres, la baja fecundidad, que el ingreso de las mujeres a la familia sea imprescindible, entre otros, han modificado las relaciones intergeneracionales y, por lo tanto, en la familia se han de resolver las tensiones entre la autonomía y la dependencia de sus miembros, entre el individuo y sus integrantes, entre lo biológico y lo social, lo público y lo privado. Como consecuencia de ello, es también un lugar de enfrentamiento y conflictos donde se muestra el ejercicio del poder, establece Vázquez (2010). La familia es una entidad en continua transformación, advierte Ribeiro (2006a), pero cuando los cambios son tan brutales es difícil para las familias adaptarse y entran en crisis. Aunado a lo anterior, indica Chávez (2008:14) que “los problemas sociales y las crisis estructurales que determinan a la

familia la llevan a dejar de ser una organización centrada; se altera también, el modelo de familia nuclear, y el papel invisible y subyugado de la mujer”.

IV.3.1 El matrimonio y el concubinato

El matrimonio actualmente se concibe como “la variable más sociológica de la población, puesto que entran en juego decisiones e intereses particulares, determinadas estrategias culturales, sociales, patrimoniales, de parentesco, etc.” (Bel, 2009:60). Es un hecho de relevancia jurídica, pero no un principio regulador de la familia (Cabrera, 1995). Por otra parte, Lévi-Strauss (1974:35) se refiere al matrimonio como “un dispositivo cultural que asegura un estado de dependencia recíproca entre los sexos”. Para Giddens (2000:190) el matrimonio es “una unión entre dos individuos adultos socialmente reconocida y aprobada”. Mientras que para Sáenz (2011:69) “es un lugar que puede cautivar a ambos sexos. Se aprende a buscar la estabilidad económica de la familia, aun sobre la salud emocional de los integrantes”. Otro discurso, es la definición de Cabrera (1995:77) como “un contrato igualitario, libremente aceptado por las partes contrayentes, y que solo a ellos concierne en cuanto a deberes y derechos, no siendo éstos extensibles a las respectivas familias”.

Asimismo, se puede entender como “una estrategia patriarcal destinada a la consecución de objetivos como la continuidad de la línea masculina, la preservación intacta del patrimonio o su incremento, la obtención de alianzas políticas útiles en el sistema del poder local” (Bel, 2009:60). Por su parte, Marvin (2001:64) señala que “el matrimonio designa la conducta, sentimientos y reglas concernientes al apareamiento heterosexual entre corresidentes y a la reproducción en contextos domésticos”. Definición que se considera limitada porque no todo el apareamiento puede calificarse como matrimonio, ni todo será heterosexual, pero se rescata la designación de conductas y sentimientos, así como la reproducción en contextos domésticos.

En el siglo XIX, Stuart Mill consideró que el matrimonio era la única atadura legal, señalando que ya no existen esclavos, pero sí la señora de cada casa. A mediados del siglo XX, Simone de Beauvoir expuso que se abren las puertas para las mujeres en las fábricas, oficinas y en la

universidad, pero el matrimonio se sigue considerando como una honorable dedicación, que las exime de su participación en la vida pública.

En la sociedad occidental contemporánea el matrimonio como parte del proceso de construcción social de la realidad, prácticamente se considera universal y la antesala de la maternidad. También es monogámico, pues como señala Giddens (2000) es ilegal que un hombre o una mujer estén casados con más de un individuo al mismo tiempo. Berger (1964:122) considera que “nuestra sociedad es típicamente exogámica [...] cada familia constituye su propio submundo segregado, con sus propios controles y su propia conversación cerrada”, definiéndolo como

un acto dramático en el cual dos extraños se unen y se redefinen a sí mismos. El drama de este acto es anticipado internamente y legitimado socialmente mucho antes que tenga lugar en la vida del individuo, y es amplificado por una ideología extendida, cuyos temas dominantes (amor romántico, satisfacción sexual, autodescubrimiento y autorrealización a través del amor y la sexualidad, la familia nuclear como el lugar social donde ocurren estos procesos) pueden encontrarse a través de todos los estratos de la sociedad (Berger, 1964:122).

Estas expectativas en los individuos ya están predefinidas y su significado, en su mayoría, previamente interiorizado, ya que la sociedad es la encargada de incorporar una idea del matrimonio y anticipadamente les ha asignado roles para ingresar en este nuevo mundo, de modo que, la adaptación puede “relacionarse con el aumento del igualitarismo matrimonial, pues éste exige un esfuerzo comparable por parte de ambos cónyuges” (Berger, 1964:135). En este espacio el otro está presente en casi todas las actividades diarias, pues “las definiciones de la realidad de cada cónyuge deben ser continuamente correlacionadas con las definiciones del otro” (Berger, 1964:126).

En el matrimonio lo que típicamente surge entre los cónyuges “son ciertos problemas concretos y objetivos [...] como tensiones inmediatas entre ellos” (Berger, 1964:127), sin embargo, mediante procesos nómicos “se concreta una y otra vez, desde el lecho hasta la mesa del desayuno, a medida que la pareja prosigue la conversación interminable que alimenta todo lo que experimentan individualmente o en conjunto” (Berger, 1964:129). Por esta razón, el autor considera que “en un mundo en que el individuo se ve fuertemente

amenazado por la anomía, la institución del matrimonio juega un papel importante de protección y, a su vez, crea un espacio de integración” (Berger, 1964:118).

Si el matrimonio se entiende como un contrato solidario, tanto en lo económico como en lo afectivo, libremente aceptado por dos personas, Cabrera (1995:78) plantea una paradoja, “si realmente la convivencia es solidaria en todos sus aspectos, es sustancialmente superfluo; por el contrario, si no es solidario puede convertirse en un marco legal que favorezca el ejercicio de la dominación de un cónyuge sobre el otro”.

Por su parte, el concubinato se define como

una forma de familia, es la unión de un hombre y una mujer que en su calidad de pareja viven y cohabitan como esposos con el propósito de formar una familia, libres de matrimonio y sin impedimento legal para contraerlo, creando lazos familiares de afecto y ayuda mutua (Camarena y Herrera, 2016:1).

Para que exista concubinato es necesario que la pareja viva de manera permanente bajo el mismo techo y tenga vida familiar en común. La única diferencia con el matrimonio, es la falta de formalidades. El concubinato también se entiende como cohabitación, unión no matrimonial, unión libre, unión de hecho o relaciones extramatrimoniales.

Giddens (2000:221) expone que la cohabitación es la “situación que se da cuando una pareja que mantiene una relación sexual convive sin estar casada”, que en algunos lugares y época se consideraba inmoral, pero hoy en día es más común. Ésta se puede considerar como una etapa previa al matrimonio, pero no siempre es así. En cambio, la pareja de hecho es “un intento de compartir identidades [...] es una unión solidaria libremente asumida y que libremente se puede disolver” (Cabrera, 1995:77).

El matrimonio es la base del núcleo familiar, pero también a través del concubinato, se logra reproducir y preservar el orden social. Dichas uniones se basan en afectos, en fines económicos, de apoyo mutuo, compromiso, entre otros, sin embargo, se encuentran en continuo conflicto por armonizar y conciliar sus individualidades, que van desde

sentimientos hasta funciones y responsabilidades, tanto en el ámbito privado como en el público.

IV.3.2 La maternidad y la nueva paternidad

La paternidad se impuso sobre la maternidad como una victoria material y simbólica, aun cuando se consideraba ésta última una función sagrada. “Gracias al triunfo del principio paterno sobre el materno la humanidad entra en un estadio patriarcal que representa una etapa de evolución positiva en la que el espíritu (masculino) vence a la materia (femenina), en la que la verdad natural de la maternidad es sustituida por la verdad cultural de la paternidad” (Méndez, 2008:43).

A través de la maternidad, es como las mujeres “cumplen íntegramente su destino fisiológico, esa es su vocación natural, puesto que todo su organismo está orientado hacia la perpetuación de la especie” (De Beauvoir, 1969:263), pero “desde hace aproximadamente un siglo, la función reproductora ya no está determinada por el solo azar biológico, sino que está controlada por la voluntad”, sin olvidar que la maternidad y la paternidad son construcciones sociales.

El concepto de maternidad está estrechamente relacionado al género, por ser aquella “el resultado de la división sexual de la función reproductiva, que biológicamente corresponde a la mujer [...] cuando hablamos de maternidad, nos encontramos ante una compleja ideología funcional para los grupos dominantes, orientada a mantener la dominación masculina (patriarcado) y el sistema económico de explotación (capitalista)” (Solé y Parella, 2004:73).

Para Vázquez (2010:71), la maternidad “es una representación ideológica de un hecho natural que proporciona una imagen totalizadora de la mujer-madre, una identidad sólida al servicio de las ilusiones narcisistas”, ya que muchas mujeres consideran a la maternidad más que un deseo un síntoma, que alimenta su poder, control y narcisismo, por su capacidad productiva, pero al mismo tiempo las ata a la esfera privada, donde reproducen el rol tradicional de género

como esposa, ama de casa y madre, siendo responsable de las funciones de crianza, tareas domésticas y para el cuidado físico y emocional de los integrantes de su familia, trabajos considerados invisibles. Las únicas funciones conciliables con las cargas de la maternidad, según De Beauvoir (1969:28), son las domésticas que confinan a las mujeres “en la repetición y la inmanencia; son faenas que se reproducen día tras día, bajo una forma idéntica que se perpetúa casi sin cambios siglo tras siglo; no producen nada nuevo”.

Las mujeres que no cumplen con ser madres, en ocasiones reciben en cierta forma desaprobación y castigo por parte de la sociedad. Sin embargo, los cambios en los patrones de la maternidad, no solo la reducción del número de hijos/as o posponer la llegada del primero, sino el rechazo a la maternidad intensiva, donde la madre debe dedicar gran parte de su tiempo a los menores, ha cambiado el papel de las mujeres en la sociedad. “El mito de la maternidad intensiva sigue estando bien arraigado en el imaginario colectivo de las mujeres, pese a su inoperatividad en la práctica cotidiana en muchos casos. El dilema ante aspiraciones incompatibles genera un fuerte sentimiento de frustración, estrés, angustia y culpabilidad” (Solé y Parella, 2004:71). Por este motivo, en la maternidad se contraponen sentimientos de felicidad y culpa, e incluso presentarse trastornos depresivos. Como consideró De Beauvoir (1969:26), “la mujer no compromete solamente tiempo y energías, sino también valores esenciales”.

Solé y Parella (2004:72) mencionan que

la vigencia del mito de la maternidad intensiva, causante de generar un fuerte desajuste entre las prácticas y la simbología, entre deseos y realidad [...] es vivido de forma traumática por las madres [...] temerosas que su estilo de vida no les permita lograr los niveles de exigencia que socialmente se espera de una madre, se inhiben y posponen todavía más la maternidad.

Hasta los años ochenta, la mayoría de las mujeres tenían como proyecto de vida ser madres y criar a sus hijos/as, por lo que consideraban a la maternidad como una de las mejores cosas de ser mujer. En cambio, en la actualidad la mayoría de las mujeres anteponen sus estudios, trabajo e ingreso, a ser madre y dedicar tiempo a sus criaturas. Consideran que ser madre se vuelve un complemento de su profesión. Otras perciben a la maternidad como un “obstáculo

para la promoción laboral o el éxito profesional; de manera que tener un hijo/a se asocia a la reducción de libertad, a la incompatibilidad con una vida profesional intensa y a la carencia de control sobre el proyecto propio de vida” (Solé y Parella, 2004:71). Empero, la mayoría de las mujeres siguen afirmando que ser madre se encuentra en sus planes de vida.

En relación a la maternidad, existen una serie de estereotipos, como las “súper mujeres”, que con gran dificultad y sacrificio han tenido que conciliar el trabajo remunerado con la vida familiar. Asimismo, la “buena” y “mala” madre, que genera conflictos psicológicos por el mito de que todas las mujeres deben ser madre. Según Swigart (1991), la buena madre es una mujer inmune al aburrimiento, que busca lo mejor para sus hijos/as y disfruta de la crianza. En cambio, la mala madre se aburre estando con sus hijos/as, es insensible a sus necesidades y solo busca sus propios intereses.

En contraste, la nueva paternidad se relaciona “con la emergencia de una masculinidad que reconoce a la contraparte, la feminidad, como un igual, y asume que los compromisos de la pareja, fuera de la reproducción biológica, se comparten de manera igualitaria” (Montesinos, 2004:197). A pesar de que la paternidad “ha experimentado cambios sustanciales en comparación al modelo de padre que fundaba su autoridad en un trato más bien distante y ausente para con sus hijos [...] hay esferas en las cuales la tradicional división sexual del trabajo sigue operando tanto en el imaginario como en las prácticas concretas” (Zicavo, 2013:72). La maternidad como la paternidad, continúan siendo significadas desde una matriz cultural dominante, que construye a la primera como natural y necesaria, pero no así a la segunda.

Considera Vázquez (2010:79) que

la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo, el desgaste ante su doble jornada y la culpabilización asumida, se ha tornado en factor básico en la modificación de las costumbres familiares impactando las formas en que se asumen tanto la maternidad como la paternidad. Este hecho ha llevado a compartir con el padre, cada vez más, los cuidados primarios de los hijos, asumir responsabilidades y hasta culpas.

De modo que, “la lógica de la maternidad intensiva también se aplica a una paternidad intensiva. En los casos en los que el hombre trabaja fuera del hogar, la situación es más dispar” (Zicavo, 2013:72). La paternidad aparece como una función subsidiaria de la maternidad, sobre todo en los primeros años de los hijos/as, cuando debería ser el resultado de una decisión consciente.

Los modelos rígidos de madre en el plan simbólico, señala Blanco (2002), no son operativos, ya que las mujeres tienen que renunciar a su deseo de tener más hijos/as. Por lo que las mujeres deben enfrentarse al dilema de etiquetarlas como madre, improductiva e inútil si se queda en casa, o si no crece profesionalmente, es por no dedicarse lo suficiente a su trabajo. “Este conflicto personal es impensable en un hombre, cuya concepción de la paternidad no se ve impregnada por las imágenes ideales y absorbentes de la maternidad intensiva, por cuanto sigue atribuyéndosele la función de sustentador económico del hogar” (Solé y Parella, 2004:78).

A pesar de que las prácticas cotidianas fortalecen la maternidad compartida, el peso del imaginario de la maternidad intensiva, sigue generando frustración y ambivalencia entre dedicarle mayor atención a los hijos/as y sin abandonar su desarrollo profesional. Por otra parte, la falta de corresponsabilidad masculina en el ámbito reproductivo, ya sea en el cuidado de los menores y/o en las tareas domésticas, provoca en las mujeres cierto deterioro físico y mental (Solé y Parella, 2004).

IV.3.3 Los roles de género

Sáenz (2011:63) señala que los roles son “una forma de vivir lo social como natural y su función no es espontánea, sino que responde de una forma de interacción preexistente a ellos”. De esta manera, se crean patrones y se asumen de manera explícita los espacios y deberes. El surgimiento de los roles se debe a las fuerzas de poder, donde el dominador y dominado toman su papel.

En las sociedades tradicionales era característico el modelo patriarcal de dominación masculina, que pasó de una estructura de división sexual del trabajo, a una donde hombres y mujeres comparten funciones públicas y privadas.

La racionalidad patriarcal se convirtió en la ley del deber ser, cada uno de los roles cautivos, a lo largo de la niñez, aprenden lo esperado para su sexo y ahí asumen la moralidad, por ello, en la vida adulta son casi irreversibles los deber ser que la educación patriarcal enseñó (Sáenz, 2011:68).

Para legitimar la racionalidad patriarcal se requiere de formas simbólicas del sistema, llamados cautiverios, que son “manifestaciones de poder para autenticar al grupo en dominio; no son restrictivos solo para las mujeres, en tanto los cautiverios son roles, constriñen por igual a los varones” (Sáenz, 2011:68). Se puede delimitar estar cautivo en la figura de lo femenino o de lo masculino, pero no son estáticos ni universales, sino situados en cierta época, lugar y clase social. La clase media es más propensa a vivir de las exigencias del cautiverio, pues tiene el anhelo de ascender en la sociedad.

En la familia y en la escuela se conocen las reglas del deber ser y se aprenden e interiorizan los roles, y aun siendo hombres y mujeres conscientes, se apropian de sus valores y la costumbre para actuar en la vida cotidiana. La conciencia no obstaculiza las implicaciones de su clase social, ya que de manera razonada o por medio de un reflejo, asumen el rol que les corresponde, porque es tan fuerte la carga que es complicado ubicarse fuera del rol.

Como ya se mencionó, los roles están ligados a los valores que representan y adquieren fuerza cuando se exteriorizan. En contraste, la costumbre es una forma en que los roles se han encarnado en la vida cotidiana y en la casa se interiorizan las formas de ser. En el imaginario se vive el cómo se debe ser hombre, y mediante la dominación se ejerce el poder. Mientras que las mujeres se enfrentan a este poder, porque viven en un mundo masculinizado.

El rol “es un ideal [...] las formas de vivir los roles se volvieron arquetipos estereotipados, por un lado, puestos por el imaginario creado por la televisión, el cine y las artes; por otro, la conducta de los pares de la misma clase social” (Sáenz, 2011:66).

El espacio de no pensar es sustantivo de los cautiverios. Pensar por qué soy una madre y por lo tanto debo ser santa, es indiferente al rol, lo importante es serlo. Si una mujer o un hombre deciden recusar al rol que le ha sido establecido y se asumen como otra forma de existencia que no sea el molde preestablecido, el dolor de ese acto es inherente al mismo, porque conlleva el castigo social por la desobediencia, por el desacato (Sáenz, 2011:72).

En la familia, las mujeres son las principales responsables de las actividades de apoyo y cuidado, porque se hayan fuertemente naturalizadas y condicionada su trayectoria de vida. En el espacio doméstico la mujer ha desarrollado “un rol sumiso y pasivo sobre el cual ha construido un sentido y un valor sobre sí misma. Este rol histórico y cultural ha contribuido notablemente en la construcción de su propia feminidad” (Rentería, 2014:251). Por otro lado, el papel de las mujeres es cada vez más activo en la vida económica, social y política, pero paradójicamente, señala Comas (2000), ellas se han introducido en dominios masculinos, pero no al revés. Las mujeres se encuentran en un dilema, dar prioridad a sus proyectos de vida o compaginar éstos con las tareas relacionadas con el cuidado a terceros, lo que se traduce en sentimientos de culpabilidad y/o conflictos personales. Como indica la autora, la “asimetría continúa siendo dominante”.

Por su parte, Vázquez (2010) considera que de acuerdo a la actitud que asumen los hombres y las mujeres en la familia, ésta se puede clasificar en tradicional, cuando las tareas domésticas son exclusivas de las mujeres y la distribución del gasto lo decide el varón; avanzada o matrimonio entre pares, cuando ambos comparten las responsabilidades domésticas, de crianza y participan en las decisiones económicas; y en transición o innovadora, donde defienden la igualdad pero asumen que solo algunas decisiones y actividades se deben compartir, recayendo la mayoría de las tareas domésticas en las mujeres y las decisiones económicas en los hombres. El modelo tradicional de familia menciona Ribeiro (2006b), se caracteriza por una división rígida y jerarquizada de los papeles familiares, donde las mujeres se dedican casi exclusivamente a ser esposas y madres, y los hombres a su papel de proveedor. En las últimas décadas, las mujeres casadas participan cada vez más en el mercado laboral, proporcionándoles mayor seguridad en el plano económico y social, sin embargo, siguen asumiendo la mayoría de los trabajos domésticos, cuidado del hogar y crianza de los hijos/as, situación que las coloca en una posición desfavorable en

relación a los varones. Por otra parte, ellos ya no son los únicos proveedores y deben modificar su rol parental.

En palabras de Sáenz (2011:67)

cumplir con los roles ha cautivado a los seres humanos, se convierte en un fin, un estado. Así, cada persona es más que los esquemas que representa, por ello, la masculinidad no es una, sino un plural llena de significados múltiples, históricos e imaginarios [...] La complejidad de las acciones son irradianes, las mujeres son más que madres, esposas e hijas.

Por ello, al recaer en las mujeres varios roles se deben mirar como parejas o esposas a través del matrimonio o concubinato, pero también como madres, considerando los estereotipos de la buena y la mala madre, así como el concepto de maternidad intensiva. Asimismo, es importante considerar la nueva paternidad, que transformaría los roles familiares tradicionales.

IV.4 El trabajo

El trabajo es una actividad esencial de la humanidad, donde se constituyen las formas históricas de lo masculino y lo femenino. Lagarde (2014:114) lo define como “un espacio creativo social y cultural: es un conjunto de actividades, de capacidades y destrezas, de conocimientos y sabiduría, de relaciones sociales, de normas, de concepciones, de tradiciones y de creencias, que realizan los seres humanos para vivir, transformando la naturaleza, la sociedad y la cultura”.

En este orden de ideas, el concepto de trabajo “se considera una actividad que se puede delegar en alguien más, es decir, para fines de valoración económica entenderemos por trabajo el esfuerzo físico y mental que tiene por resultado la transformación de un bien o la realización de un servicio equivalente, sin importar quien lo realice” (Pedrero, 2004:418). Sin embargo, se mantiene la división en trabajo remunerado, el cual se realiza a cambio de una retribución, y trabajo no remunerado, que se refiere principalmente a las tareas domésticas y el cuidado de los hijos/as u otros miembros de la familia.

IV.4.1 Trabajo doméstico no remunerado

Al trabajo doméstico no remunerado también se le denomina trabajo reproductivo. Se consideran dentro de este tipo de trabajo las actividades que realizan las mujeres madres-amas de casa para la sobrevivencia de los otros, como la procreación, el cuidado y la atención a los miembros de la familia, y los quehaceres domésticos. Como bien señala Lagarde (2014), este trabajo es abstracto, pero se materializa en los otros al satisfacer las necesidades básicas. Estas tareas que realizan diariamente desgasta a las mujeres, pero son vitales para la sociedad.

Las actividades productivas dependen en gran medida del trabajo doméstico y el cuidado. No obstante, éstos han sido valorados de manera contradictoria, ya sea como esencial para que se siga realizando el trabajo fuera del hogar, pero por lo general, como un trabajo improductivo (Sen, 1998).

La jornada doméstica, en términos generales, no es concebida como trabajo, sino como una actividad propia de las mujeres, puesto que

no tiene límites formales ni se establece mediante contrato laboral; hay jefes y trabajadoras cuya denominación eufemística es amas de casa. La jefatura de los primeros no emana ideológicamente de manera directa de la relación de trabajo no reconocida, sino de fuentes de poder que remiten a otras esferas vitales: el amor, la obediencia filial o conyugal. Este trabajo desconocido es realizado por las mujeres como un deber ser (Lagarde, 2014:130).

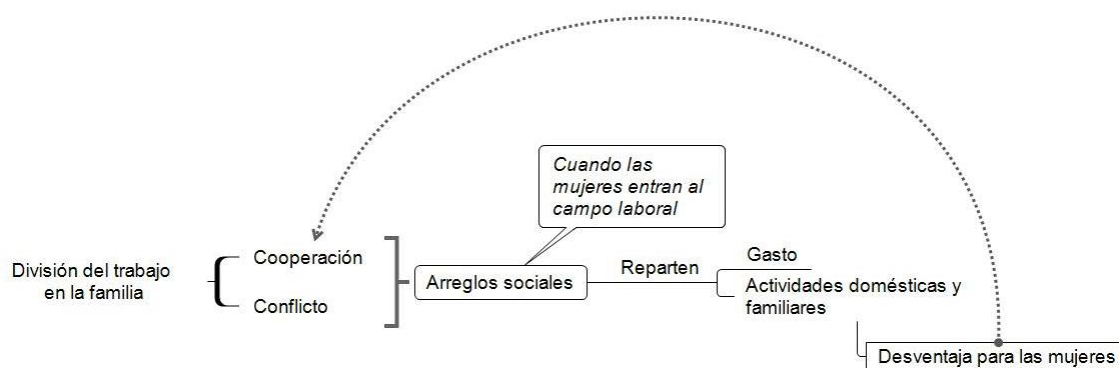
Otras posturas conciben a las labores domésticas como trabajo productivo. Por ejemplo, “en la economía de mercado se pretende transformar toda actividad humana en mercancía”, incluyendo el trabajo doméstico, el cual “se ha ido trasladando paulatinamente al mercado; pero aún existen simultáneamente actividades equivalentes en el mercado y en el ámbito doméstico” (Pedrero, 2004:416).

Ahora bien, con lo que respecta al cuidado, Comas (2000:188) lo define como “un conjunto de actividades dirigidas a proporcionar bienestar físico, psíquico y emocional a las personas”, ya sea de manera continua o esporádica. Estas actividades poseen una gran importancia

social, económica y política, pero están invisibilizadas, porque es en la familia donde se realizan, no pueden catalogarse como trabajo y están naturalizadas hacia las mujeres, pues se considera que tienen habilidades y capacidades para el cuidado, ya sea de los menores, ancianos o enfermos. Pero su rol como cuidadora es más por su vínculo social con la familia que por su propia naturaleza.

Las relaciones entre los sexos están condicionadas a 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, 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, contribuyó a la repartición del gasto, más no a la repartición equitativa de actividades domésticas con los hombres, pues ellos no invierten tiempo adicional en las mismas (véase Figura 2).

Figura 2. División del trabajo en la familia.



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

Desde un enfoque más amplio, los arreglos sociales tienen algunos efectos para Sen (1998):

- Las actividades laborales se ocultan detrás de las percepciones sociales estereotipadas
- Realza la estabilidad y la supervivencia de modelos desiguales, como el caso en que las mujeres pueden realizar trabajo fuera del hogar, siempre y cuando puedan seguir siendo las cocineras
- La división entre trabajo remunerado y no remunerado incluye sesgos y prejuicios en la percepción de quién gana más, fundamental para entender la posición económica inferior de las mujeres en las sociedades tradicionales y también las modernas
- El modelo de división sexual del trabajo, dentro y fuera del hogar, sesga el desarrollo de habilidades no tradicionales

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, resultados de los arreglos domésticos. “La presencia simultánea de cooperación conflicto en las divisiones de género ha sido frecuentemente trivializada” (Sen, 1998:74). Es posible considerar a las divisiones 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 en relación a las contribuciones económicas de la familia.

El desempleo y las condiciones de precariedad en el mercado laboral menciona Rentería (2014:255), “están generando una transformación hacia el interior de los espacios familiares porque tanto los hombres como las mujeres y los jóvenes están colaborando económicamente para sostener el hogar, pues un solo ingreso no alcanza”. Pese a que las mujeres ocupan cada día más espacios públicos, no logran liberarse de tareas domésticas, al contrario, suman

actividades y responsabilidades; mientras que los hombres que participan en estas tareas, se les tacha de faltos de masculinidad y de transgredir el orden social.

IV.4.2 Trabajo remunerado

También llamado trabajo asalariado, productivo o extradoméstico, se caracteriza por relaciones laborales contractuales. Según Lagarde (2014:129),

con límites definidos en cuanto a contenido, carga, productividad, condiciones de realización, de espacio y tiempo de trabajo, derechos y obligaciones más o menos establecidos y renegociados de manera individual o colectiva, pero social; así como roles claros y fijos, y por personajes que concretan el lugar de las relaciones y en el trabajo mismo.

En palabras de la autora, “las mujeres siempre han trabajado productivamente [...] se definen históricamente por el trabajo, aunque ellas mismas lo nieguen. Así en su conciencia y como parte de su identidad, es crucial el concepto ayuda, contrapuesto al concepto trabajo” (Lagarde, 2014:137). “A juicio de Simone de Beauvoir el trabajo es el único elemento capaz de garantizar a las mujeres una libertad completa y una distancia considerable respecto de la posición social e histórica de desventaja que guardan en relación con los hombres” (García, 2014a:97). Asimismo, señala Sen (1998) que el trabajo remunerado es una variable que afecta los cambios de los derechos de las mujeres, puesto que incrementa el control general de la familia y aporta un ingreso externo, que les otorga una mejor posición de ruptura, una percepción más clara de su individualidad y bienestar, así como una mayor posición económica de la familia.

Por una parte, algunas mujeres casadas que se incorporan al mercado laboral viven en un constante conflicto al sentir que su participación en el trabajo remunerado no se debe a una decisión propia, sino para cubrir las necesidades económicas de la familia, solo como aportación complementaria. La situación no termina ahí, ellas mismas creen que su trabajo provoca problemas en su hogar, por lo que expresan sentimientos de culpa o frustración por su ausencia en casa. Por otra parte, existen mujeres que incorporan el trabajo como un aspecto positivo de su identidad y no imaginan su vida sin una actividad remunerada, porque según

Lagarde (2014:141), obtienen de su empleo “medios, valores económicos y simbólicos, de independencia [...] además de un salario y con ello la posibilidad de adquirir bienes y obtener mejores niveles de vida, autoridad sobre los otros [...] le permite contrarrestar el poder de decisión de los otros sobre sus vidas; es más, les permite decidir sobre ella”.

En un ejercicio para identificar continuidades y discontinuidades en el trabajo femenino, Rentería (2014:258) indicó que lo masculino es una “figura constante en oposición a la participación laboral de la mujer” concluyendo que

las continuidades de lo femenino están asociadas a la reproducción de los roles domésticos tradicionales en los espacios laborales, mientras que las discontinuidades de lo femenino se relacionan con la escolaridad porque, en la medida que las mujeres acceden a una mayor y mejor educación, pueden participar en espacios laborales diferentes.

El acceso a la educación superior era casi exclusiva de los hombres, pero a partir de los años setenta el ingreso de las mujeres al sistema educativo profesional se incrementó. Según Vázquez (2010), este proceso se debió a sucesos importantes en la historia de México, como el interés de incorporar a las mujeres a la educación durante el porfiriato, la creación de la Universidad Nacional Autónoma de México, la Revolución Mexicana que provocó la migración a la capital, la creación de la SEP y la Escuela Normal Superior, así como la necesidad de formar maestras para el programa de alfabetización. No obstante, las mujeres no tenían muchas opciones de formación y la decisión de cursar una carrera era más por motivos económicos que académicos.

Hasta mediados del siglo pasado, la educación de los menores y el cuidado en el hogar eran funciones específicas de las mujeres, pero a partir de esta época dejaron de ser “fundamentalmente madre y educadora, para ser madre y ejecutiva: abogada, médica, bióloga, astrónoma, física, por nombrar solo algunas ramas del conocimiento, sin que nadie supliera ese hueco ni sustituyera esa función” (Obregón, 2005:101).

Sin embargo, todavía existen factores de discriminación, no manifiestos pero evidentes. Como lo menciona Miranda (2007:7), “las mujeres de clase media urbana son quienes más

se han beneficiado del acceso a la educación y la modernización de los valores culturales, y quienes más rápidamente muestran la conquista de posiciones más jerarquizadas en los espacios públicos”. Las mujeres no tienen limitación alguna para seguir estudiando y capacitándose al igual que los hombres, no obstante, “todavía enfrentan dificultades sociales para ser aceptadas y aún se les tiene desconfianza en su eficiencia” (Arévalo y Kurczyn, 2005:145). En efecto, afirma Oliveira (2007:810) que en el mundo del trabajo se encuentra la desigualdad de clase y de género, enfrentándose a una “tensión entre más oportunidades de educación y menos oportunidades de empleo de calidad”. Se solicita a las mujeres un perfil superior para acceder a las mismas oportunidades de empleo que a los hombres, sin garantizar mejores empleos exponen Silveira y Matosas (2001). Las mujeres tienen mejores calificaciones que los hombres y mejor formación superior, empero, su condición de género las coloca en desventaja explica Radl (2010), al varón se le presupone mejor preparado, por lo que tiene ventajas al ocupar un puesto y mayor remuneración.

Por el contrario, señalan Zubieta y Marrero (2005) que es necesario aprovechar el capital femenino calificado, garantizando la igualdad de las mujeres en el campo laboral, lo que representará grandes beneficios a la economía nacional, así como a la ciencia y tecnología. En la medida en que el nivel de instrucción y educación se eleve en las mujeres, consideran Arévalo y Kurczyn (2005), será mayor la aportación a la economía.

Hoy en día, las mujeres poco a poco han incursionado en todos los campos de la sociedad y actividades laborales donde antes se les impedía el ingreso, “validando su capacidad intelectual tanto o igual al hombre, haciéndose acreedora de nuevos roles, sin olvidar las características singulares que implica ser mujer” (Obregón, 2005:101). 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, pese a que éstas 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).

La participación de las mujeres en actividades productivas y en los ingresos externos, es importante para las que constituyen una familia monoparental, pero también para las familias biparentales, pues contribuyen a su bienestar general y para cubrir sus demandas. Sin embargo, se generan tensiones con la inserción de las mujeres al trabajo productivo, y se trasladan al espacio doméstico condiciones de desigualdad. Cuando las mujeres se incorporan a la vida laboral, deben cumplir una doble carga o doble jornada laboral, en momentos y horarios distintos.

IV.4.3 La doble jornada laboral

La jornada para realizar el trabajo productivo generalmente es fuera de casa, en una esfera pública. También es común que la jornada sea fija y continúa, y se recibe un salario a cambio de dicho trabajo. Mientras que la jornada para realizar el trabajo reproductivo (que en muchas ocasiones no es concebido como trabajo, sino como una obligación genérica) es discontinua, empieza en la mañana, se suspende mientras las mujeres se encuentran en su empleo, y vuelve a iniciar en la tarde hasta la noche e incluso en días de descanso. Las actividades de las mujeres en esta jornada no tienen una retribución económica y se consideran del ámbito privado, relativas a las tareas o quehaceres domésticos y del cuidado o responsabilidades hacia los hijos/as, adultos mayores o enfermos.

El trabajo reproductivo está invisibilizado y no tiene reconocimiento social, por lo que la doble opresión de las mujeres asalariadas según Lagarde (2014:107),

encierra una contradicción social fundamental cuya base es la división genérica del trabajo fundada en el sexo: al tener acceso al trabajo productivo, la mujer conserva la obligación social e histórica del trabajo doméstico (con todas sus variantes) y, con ello, el estatus inferior que le es asignado debido a su supuesta naturaleza femenina [...] que pone a las mujeres al servicio de los demás [...] son una forma de explotación de las mujeres uno de los fundamentos de la explotación del conjunto de las clases explotadas, y de su reproducción.

Por su parte, Sen (2000) señala que los hombres aun se oponen a realizar tareas domésticas, las mujeres tienen la doble tarea, de trabajar fuera del hogar 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, actitudes de la familia y de la sociedad hacia las actividades económicas de las mujeres, que serán aspectos fundamentales en el desarrollo del país.

La desigualdad entre las mujeres y los hombres, se debe en gran medida a la doble jornada laboral, pues el tiempo dedicado a las tareas familiares (o parentales) y domésticas, menciona Méda (2002), recae principalmente sobre las mujeres, y ésto provoca que ellas dediquen menos tiempo al trabajo remunerado, elijan ciertas ramas profesionales que sean compatibles con su vida familiar o en su caso, renuncian a su empleo. La autora considera que las mujeres acaparan dos o más papeles, pues la sociedad no se ha adaptado a la llegada “masiva y duradera” de ellas al mercado laboral.

Por su parte, Rodríguez (2010:124) establece que

la incorporación de la mujer al trabajo ha supuesto una transformación estructural que ha afectado no solo a las funciones de las mujeres, sino también a la estructura y organización de la sociedad en su conjunto. También ha suscitado la necesidad de cambios que trascienden al ámbito laboral e implican los ámbitos social, familiar y personal.

Pese a todo lo anterior, cuando se interroga a las mujeres activas sobre sus aspiraciones o su identidad, menciona Méda (2002:56), aparece la identidad plural que significa que “ellas quieren al mismo tiempo trabajar y tener tiempo para dedicar a sus hijos, a su compañero y a ellas mismas”, pluralidad difícil de construir y mantener, y provoca desequilibrio, pero resulta que

las mujeres encuentran la identidad y el placer al mismo tiempo en la vida privada, sobre todo en las relaciones con los hijos, en la actividad profesional y en la vida conyugal [...] Según las mujeres, la sociedad no está suficientemente adaptada, ni tampoco los hombres, y consideran que ellos son demasiado monolíticos, al basar su identidad solo en el trabajo y no aceptar suficientemente su parte en las otras tareas.

Las mujeres que viven la doble jornada laboral experimentan una contradicción objetiva considera Lagarde (2014:129), que “consiste en que un mismo día vive en regímenes opresivos diferentes: con relaciones sociales diferentes, con normas y valores diferentes, con formas de evaluación no homogéneas; así, requiere doble habilidades, conocimientos y saberes, porque ambas jornadas implican especialización, en ocasiones diferentes”. Ellas viven una doble vida y una doble opresión, reduciendo su tiempo para ellas mismas, ya sea en sus horas de descanso o para realizar otras actividades, porque no pueden disminuir la carga de trabajo, provocando un doble desgaste físico.

En este sentido, la CEPAL (1994:46) establece que el conflicto se plantea

en torno a la cuestión de las responsabilidades en el hogar cuando aumenta la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. Los estudios acerca de los presupuesto de tiempo indican claramente la mayor carga de trabajo de las mujeres [...] En el área de la distribución, sin embargo, la mujer madre parece mantener su posición de "defensora del bien común" en el ámbito doméstico colectivo, frente a los embates de los demás miembros de la unidad. En América Latina, la situación actual es ambigua. Por un lado, existen reclamos de parte de las mujeres para lograr un reconocimiento de su individualidad como personas. Por otro lado, las mujeres continúan siendo, y se reconocen a sí mismas como el pilar de la familia en su rol de esposas/madres.

De modo que, el tiempo que dedican a un ámbito, por ejemplo al profesional, es tiempo que no será invertido al ámbito doméstico, el cual se verá proporcionalmente abandonado. La pluralidad de los mundos comenta Lahire (1999:162), “es un problema que debe compartir su tiempo entre estos universos diferentes”.

IV.5 La conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los conflictos de interés entre hombres y mujeres son diferentes de otros, como los de clase señala Sen (1998). Los conflictos de género tienen características semejantes, ya que comparten intereses, experiencias y en muchos casos, viven juntos. Con la cooperación, las mujeres y los hombres tienen mucho que ganar, aun cuando existan conflictos sustanciales. En el caso de los arreglos domésticos hacen que los conflictos se moldeen en una cooperación, acordando los beneficios que se disfrutarán y el trabajo que realizará cada quien.

La dificultad para conciliar la vida familiar y laboral de las mujeres se debe a los roles que la sociedad les designa 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).

Entiéndase conciliación, como el equilibrio de las tensiones que se generan entre las responsabilidades profesionales y las familiares, tal y como lo señala la OIT (2011), concluyendo que debe considerarse como una estrategia en los programas sociales, para mejorar el bienestar de las familias, la seguridad social y económica, en particular de las madres trabajadoras.

Se pueden distinguir tres tipos de conflicto trabajo-familia (Cano, de la Fuente y Martín, 2007). Uno es el relativo al tiempo, el cual dificulta la participación y dedicación de horas a dos ámbitos; otro se basa en el agotamiento o tensión, como el cansancio y la irritabilidad; y

por último, el basado en la conducta, pues las adquiridas en un rol son incompatibles con las expectativas del otro rol.

Lo que hoy existe en la familia y 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, puedan conciliar su trabajo con la familia, así como combinar el trabajo, tener hijos/as y tiempo libre (Comas, 2000). La conciliación contribuye a lograr varios objetivos, entre ellos, promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral y favorecer la corresponsabilidad en el hogar, pero también con las “necesidades personales, de formación, de descanso, de ocio, inherentes a la calidad de vida y que, especialmente en el caso de las mujeres, tienden a confundirse con las necesidades familiares” (Martín, Cano y de la Fuente, 2007:61)

IV.5.1 La diferencia entre conciliación y corresponsabilidad

Es usual confundir los términos conciliación y corresponsabilidad, o utilizarlos como sinónimo. Sin embargo, la conciliación se entiende como un derecho fundamental que busca “la igualdad real a través de la corresponsabilidad” (Rodríguez, 2011:230). La conciliación se puede encontrar en políticas y medidas públicas o privadas. Las públicas las establece el Estado, a través del marco regulatorio, y las privadas son determinadas por las empresas e industrias que están comprometidas con sus trabajadoras y trabajadores en la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo. Ambas deben tener como objetivo ofrecer derechos no solo a las mujeres trabajadoras, sino también a los varones con responsabilidades de cuidado. Pero si éstas no vienen acompañadas de políticas de corresponsabilidad, que promuevan el equilibrio de las labores domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres, difícilmente serán exitosas.

Para comprender la diferencia, es necesario recurrir a la división sexual del trabajo que determina un modelo donde los hombres son proveedores y las mujeres son las responsables de las actividades domésticas y de cuidado, en el cual no se espera la conciliación la vida

personal, familiar y laboral, ni existe el derecho a conciliar, solo se busca facilitar que las mujeres se sigan dedicando al trabajo no remunerado, a pesar de que ellas se hayan incorporado al mercado laboral, generándose la doble jornada laboral. En cambio, los varones no se implican en estas actividades a menudo por la organización y horarios en el trabajo remunerado, el contexto cultural y las actitudes de género, lo cual dificulta la corresponsabilidad en el hogar.

Al eliminar el paradigma de la división sexual del trabajo, Blofield y Martínez (2014:111), establecen que “la corresponsabilidad redistribuye responsabilidades de cuidados, tanto de las familias al Estado (corresponsabilidad estatal) como de las mujeres a los hombres (corresponsabilidad paterna)”. La primera a través de políticas y medidas públicas reconcilia el trabajo y la familia, provocando la desfamiliarización; en cambio, la segunda distribuye las responsabilidades domésticas y de cuidado para que sean más equitativas en la pareja.

Entonces, a la conciliación se le considera como un derecho y obligación para ambos sexos, para ello, el orden jurídico debe intervenir para promover medidas, ya sean laborales, de seguridad social, fiscales, educativas, entre otras, para erradicar los esquemas familiares tradicionales, como principio de igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres. Las propuestas y demandas de la conciliación, señalan Martín, Cano y de la Fuente (2007) van dirigidas a la sociedad para promover un cambio cultural, a través de la educación en la igualdad; a la administración para que se diseñen e implementen políticas públicas que la favorezcan; a las empresas para que incluyan políticas de flexibilización laboral y eliminen medidas laborales discriminatorias; y a los varones para que se integren a la esfera familiar y doméstica. Deduciendo que la conciliación es una política compleja que incluye aspectos sociales, culturales y económicos, y compromete a varios actores e intereses.

Como lo mencionan Cano, de la Fuente y Martín (2007:97), “algunos de los principales ámbitos de la conciliación son: eliminación de roles y estereotipos sexistas, valoración económica y social del trabajo doméstico, reparto equitativo de responsabilidades familiares, cambios en el ámbito laboral y desarrollo de los servicios comunitarios para el cuidado de las personas dependientes”.

Por otro lado, la corresponsabilidad generalmente es invisible tanto en el ámbito familiar como en el empresarial, pero con la conciliación se busca “que el hombre pueda disfrutar de su derecho a conciliar en igualdad con las mujeres y que éstas tengan la misma posición jurídica que el hombre en el mercado laboral [...] con todo ello pretende lograrse una verdadera corresponsabilidad entre sexos en la conciliación de la vida familiar y laboral” (Rodríguez, 2011:241), pues aquella no puede seguir resolviéndose por los arreglos familiares, que generalmente colocan a las mujeres en desventaja.

Así que, Fernández y Díaz (2016:5) señalan la diferencia entre conciliación y corresponsabilidad, estableciendo que la primera “hace referencia a la contradicción existente entre el trabajo productivo y el trabajo doméstico, así como a la relación e interacción entre los hombres y las mujeres en la esfera pública y en la privada”, y la corresponsabilidad va más allá de la conciliación, “incorporando la idea de que las mujeres y los hombres comparten presencia, responsabilidad, derechos y obligaciones tanto en el ámbito público como en el ámbito privado, y considerando que el reparto de las actividades de carácter doméstico y los cuidados debe ser equitativo” (Fernández y Díaz, 2016:7).

Por ello, se requieren

medidas de acción positiva, que favorezcan la incorporación de la mujer al mercado laboral y la incorporación de los hombres a la vida familiar, al cuidado y a la atención de sus menores y mayores. Si no es así, la ley no cumplirá los objetivos de reparto equilibrado de las responsabilidades en la vida profesional y en la vida privada (Martín, Cano y de la Fuente, 2007:65).

En cambio, para Guerrero y Díez (2007:479) una acción que las políticas públicas deben emprender es

mejorar las condiciones de vida de las mujeres [...] que son quienes están asumiendo mayoritariamente el enorme coste de conciliar una personal con otra profesional [...] Las políticas de conciliación pretenden concienciar de la necesidad de repartir responsabilidades, teniendo en cuenta que no se trata solo de medidas y cambios legislativos para ayudar a las mujeres, sino al conjunto de la sociedad.

A modo de reflexión

Esta tesis se sitúa en los estudios de género, por el análisis de la asignación tradicional de los roles, donde los hombres son los responsables del trabajo productivo y las mujeres del reproductivo, ya que los papeles estaban asignados por sus funciones biológicas. Además, se analiza el poder para reconocer la posición de desventaja en que se encuentran las mujeres, resultado de las diferencias socialmente construidas entre hombres y mujeres. Como señala Araya (2014:298), “es imprescindible no perder de vista el análisis de las estructuras sociales, pero a la vez es necesario reconocer las formas microscópicas como el poder se ejercita y afecta las singularidades de las personas”.

En México, a partir de la segunda mitad del siglo XX las mujeres ingresan masivamente al mercado laboral y durante las siguientes décadas alcanzan una mayor escolaridad que los hombres, aunque la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sigue siendo una tarea pendiente. Una de las causas es la desigualdad que genera la doble jornada laboral que enfrentan las mujeres, pues además de su empleo, siguen asumiendo y realizando la mayoría de las labores domésticas y las responsabilidades familiares.

La investigación inicia con los sistemas de parentesco y el patriarcado, donde se caracterizan las relaciones jerárquicas y de subordinación hacia las mujeres, para aproximarse a las transformaciones que está viviendo la familia. Posteriormente, se abordan los roles, describiendo cómo se asumen de manera consciente e inconsciente, ya que se encuentran interiorizados, para ubicar tanto a hombres como a mujeres en ciertos espacios y deberes.

Las mujeres que se introducen en la esfera productiva, siguen siendo las principales responsables de las funciones reproductivas, debiendo conciliar los roles que ellas adoptan, porque desean ejercer su profesión y al mismo tiempo formar una familia, enfrentándose a problemas de cooperación y conflicto con la pareja, que combinados generan arreglos sociales, no siempre equitativos para las mujeres, pues las actividades domésticas no se reparten de igual manera, y ellas terminan dedicando más tiempo.

En esta negociación asimétrica, las mujeres están en desventaja en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, produciéndose la doble jornada laboral, que implica para ellas cumplir una doble carga, pues en su mayoría, los varones aun no participan o asumen su plena responsabilidad en el cuidado de los hijos/as, y menos en las tareas domésticas, lo que reproduce desigualdad entre hombres y mujeres.

En las parejas de doble ingreso, se pone en cuestión el rol del hombre como único proveedor y la asignación tradicional de la mujer como única cuidadora, entrando en conflicto la distribución de las obligaciones. Entonces, se tiene que negociar el reparto de las responsabilidades de cuidado y las labores domésticas, para que ambos puedan, al mismo tiempo, desarrollarse profesionalmente y obtener recursos económicos para la familia.

A continuación, se realiza el estudio comparativo de las medidas de conciliación trabajo-familia que pudieran favorecer la corresponsabilidad de las parejas de doble ingreso en México y España. Las medidas seleccionadas respecto a los permisos y la flexibilidad laboral, son los permisos de maternidad y paternidad, la reducción de jornada laboral por lactancia, por el cuidado de menores y la excedencia por cuidado de hijos/as, las cuales se ubican dentro de la política laboral y de seguridad social. Por otro lado, se seleccionaron medidas sobre atención a la infancia y servicios educativos desde la educación no obligatoria hasta la básica obligatoria, las cuales se encuentran en la política educativa.

Con la finalidad de ampliar el marco teórico de la conciliación, se incluye en el siguiente capítulo, el derecho que tienen hombres y mujeres a conciliar su vida personal, familiar y laboral, el cual debe integrarse de manera transversal en las políticas sectoriales, así como en las políticas de igualdad y familia. Se expone el caso de España, para profundizar sobre la influencia que la UE ha tenido en la materia, su evolución y situación actual.

CAPÍTULO V. LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. UN ESTUDIO COMPARATIVO MÉXICO-ESPAÑA

La idea de la conciliación entre el empleo y la familia 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 incorporan al trabajo remunerado. A partir de 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 comunidad europea (Fernández y Tobío, 2005). La UE toma partido a favor de las políticas de conciliación, dada la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo (Flaquer, 2000), no obstante, dichas políticas varían en cada Estado miembro. Para comprender la evolución de la conciliación de la vida familiar y laboral en España, por un lado, es necesario considerar el marco europeo (Salido y Arriba, 2005) y por otro, las medidas establecidas para apoyar a la familia (Salido, 2006) y las políticas de igualdad de género, temas que estuvieron en la agenda española hasta la crisis de 2008.

V.1 Aproximación al derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral

En España la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconoce como un derecho que cuenta con un amplio marco jurídico, en buena medida por la influencia de las disposiciones europeas, pero también debido a la aprobación de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras en 1999, que ordena e integra normas dispersas en materia de permisos de maternidad, excedencias, reducción de jornada y permisos por razones familiares (Tobío, 2005). De manera que, las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral “están formadas por conjuntos de disposiciones heterogéneas que tienen el denominador común de arbitrar medidas para que se produzca una mejor integración entre la esfera productiva y la reproductiva” (Flaquer, 2000:80), es decir, dichas políticas son transversales, pues influyen en las políticas de igualdad de género, así como en la política familiar, laboral, de seguridad social, educativa, entre otras.

Por ello, el objetivo de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral varía desde la perspectiva que se mire. A través de las políticas de igualdad, la conciliación busca distribuir equitativamente las responsabilidades familiares y domésticas entre las mujeres y los hombres, incrementar la participación de las mujeres en la vida pública y, por lo tanto, garantizar la igualdad de trato y de oportunidades. Desde las políticas familiares, los objetivos de la conciliación son garantizar el cuidado y el bienestar de los integrantes de la familia. A la política laboral, por su parte, le interesa incorporar a las mujeres al empleo y favorecer el crecimiento económico. El objetivo para la seguridad social es garantizar el bienestar de los trabajadores/as y eventualmente, a los miembros de sus familias. En materia tributaria, ésta se entrelaza con la política familiar al otorgar beneficios fiscales por hijos e hijas a cargo y por la unidad familiar, pero generalmente terminan siendo políticas diseñadas para aumentar la tasa de natalidad. Por último, los objetivos de la conciliación desde la política educativa, serían extender los horarios, garantizar la calidad de los servicios y aumentar la cobertura de la primera etapa de la educación infantil, que va del nacimiento a los tres años.

Asimismo, con la conciliación se visibiliza el conflicto entre lo profesional y lo familiar, toda vez que está oculto y es negado, señalan Borrás, Torns y Moreno (2007), y se considera un asunto privado y cuya solución se encuentra en manos de las mujeres. No obstante, el conflicto de la división sexual del trabajo “supera el plano estrictamente privado, individualizado (básicamente de mujeres), para tomar protagonismo colectivo, merecedor de atención legislativa y actuaciones por parte de los poderes públicos” (Quintanilla, 2005:96). En otras palabras, lo privado también es público, y la participación equilibrada de mujeres y hombres en el espacio público y privado debe contar con un marco teórico y un marco regulatorio sólido.

En México, el conflicto en las negociaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral de las parejas de doble ingreso con responsabilidades familiares, se intensifica por la falta de disposiciones jurídicas 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 el derecho y las políticas públicas hagan frente a los obstáculos que se enfrentan mujeres y hombres en la conciliación.

V.2 La transversalidad de las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La transversalidad de género, conocida como *mainstreaming* de género, se refiere a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas públicos, con la finalidad de implementar, evaluar y revisar políticas, teniendo en cuenta la dimensión de género (Lombardo, 2004). El concepto fue adoptado en la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas que se celebró en Pekín en 1995, para que se dejaran de segregar, en recursos y atención, las necesidades de las mujeres y las cuestiones de género. Posteriormente, el Consejo de Europa (1998:26) lo definió como “la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de oportunidades se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”.

Así como la transversalidad de género se incorpora en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, según el Grupo de expertos/as del Consejo de Europa, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debe incluirse en las políticas sociales, en los programas y en la legislación, tal como lo menciona Tortuero (2005:119), “la conciliación debe formar parte de la dimensión transversal de género [...] acompañada de acciones positivas a favor de la igualdad”, para que juntas, manifiesten la desigualdad en la asignación de roles y las consecuencias de los mismos.

Por lo tanto, el derecho a conciliar debe integrarse en el diseño y ejecución de las políticas y acciones públicas. Dicha integración tiene carácter transversal e incide en la actuación de todos los poderes públicos. Así como las políticas de conciliación son transversales, también lo son las políticas de igualdad y familia, toda vez que atraviesan a otras políticas sociales, fiscales y económicas para que se adopten las medidas objeto de la conciliación, con la finalidad de resolver el conflicto que se genera entre la vida personal, familiar y laboral de las mujeres y los hombres. Con la participación equitativa de ambos en el cuidado y las

responsabilidades domésticas, se busca reducir la desigualdad de género en el mercado laboral y en el ámbito privado.

Adoptar el principio de transversalidad en las políticas de conciliación, supone que las mismas funcionen a través de las políticas sectoriales, como la política laboral, de seguridad social, educativa, de vivienda, fiscal, salud, entre otras (*cross-cutting*) e interactúan con otras políticas transversales, como lo son las políticas de igualdad y familia. Por ello, la transversalidad es

un instrumento organizativo que tiene como función aportar capacidad de actuación a las organizaciones [...] intenta dar respuestas organizativas a la necesidad de incorporar temas, visiones, enfoques, problemas públicos, objetivos, etc., a las tareas de la organización que no encajan en una sola de las estructuras organizativas verticales e intenta también, que todas las estructuras verticales compartan sinérgicamente la consecución de un objetivo común que no es específico de cada una de ellas en particular (Serra, 2005:3).

El cruce de las políticas de conciliación por las políticas sectoriales y transversales se realiza de manera horizontal, resaltando el cómo se hace para contribuir con su fortalecimiento. De manera inevitable pueden entrar en contradicción, por la inclusión de las nuevas líneas de trabajo. No obstante, al establecer una política transversal se está ante una prioridad, que necesita hacerse de medidas concretas encaminadas a reestructurar la división sexual del trabajo, conocidas como acciones positivas. Según Quintanilla (2005), estas pueden ser medidas preventivas para evitar situaciones de discriminación, medidas correctoras para eliminar la discriminación comprobada y medidas compensadoras que contrarrestan una situación de discriminación.

Pese al auge de las políticas de conciliación en los últimos años en Europa, éstas han encontrado en su camino posturas a favor y en contra.

Defensores	Las autoras Gornick y Meyers (2003), esperan mayor equidad en las relaciones de género y las prácticas laborales, gracias a las políticas de conciliación. Éstas proveerán un importante soporte a las familias de doble ingreso y aportarán
------------	--

cambios en la vida privada, que con el tiempo se convertirán en transformaciones en el trabajo y en la sociedad.

Las medidas y prestaciones para la conciliación, generalmente están dirigidas a las mujeres, con la idea de que son ellas quienes deben adaptarse a las nuevas condiciones. No obstante, a pesar de sus límites, las políticas de conciliación les ha permitido a las parejas gestionar mejor sus trayectorias de vida (Flaquer, 2000).

“La existencia y la eficacia de políticas públicas para favorecer la conciliación entre familia y trabajo, así como el ritmo con el que los hombres estén dispuestos a asumir su también nuevo papel de mayor implicación familiar, constituyen las variables clave que condicionan el futuro laboral de las mujeres y su plena integración social” (Fernández y Tobío, 2005:13).

Opositores	<p>En cambio, para Larsen, Taylor-Gooby y Kananen (2004) las políticas de conciliación, denominadas <i>work and life balance</i>, continúan relegando a las mujeres en un rol secundario en el ámbito laboral, por lo que han fallado en su objetivo de crear una sociedad de doble ingreso.</p> <p>Para Torns (2011) las políticas de conciliación se han puesto en entredicho, porque no han alcanzado su principal objetivo que es una mayor participación laboral femenina. Por su parte, propone una política de tiempo, que tenga como propósito el intercambio del tiempo por tiempo y no por dinero. Asimismo, las políticas de conciliación no han tenido en cuenta las dificultades socioculturales que las obstaculizan (Torns, Borrás y Carrasquer, 2003).</p> <p>El objetivo de las políticas de conciliación, señalan Bustelo y Lombardo (2006:128) “parece ser, por lo general, el de solucionar el declive demográfico y favorecer el crecimiento económico, más que el de avanzar en la igualdad de género”.</p>
------------	---

Por otra parte, las políticas de conciliación pueden fácilmente confundirse con políticas pronatalistas, como las transferencias monetarias a familias numerosas o el pago para madres trabajadoras, sin embargo, aquellas no persiguen elevar las tasas de natalidad y contrarias a éstas, buscan que las mujeres se integren al mercado laboral para superar el “modelo convencional de organización del trabajo doméstico que asume que la mujer, es quien soporta la mayor carga de trabajo doméstico familiar” (Salido y Moreno, 2007:108).

En este mismo sentido, Flaquer (2000:29) señala que existen debates entre la intervención pronatalista y la conciliación de la vida familiar y laboral, toda vez que “se relaciona de manera simplista la caída de la fecundidad y el aumento de la actividad profesional de las mujeres [...] pero no se puede demostrar una relación de causalidad entre ambos fenómenos” como el caso de España que presenta bajas tasas de fecundidad y altas tasas de actividad laboral femenina.

Finalmente, cada país adopta las políticas de conciliación junto con sus mecanismos, y las incorpora a las políticas sociales de acuerdo al contexto cultural, social y económico, así como a la evolución normativa. Por lo cual, es importante mencionar los principales modelos de políticas de conciliación en los países europeos tal como proponen Fernández y Tobío (2005).

- Modelo nórdico: combina servicios y permisos parentales, toda vez que la conciliación familia-empleo la consideran un problema social importante
- Modelo centroeuropeo: combina servicios parentales y transferencias monetarias, con ello se les da la opción a los progenitores de elegir la modalidad del cuidado para sus hijos/as, ya sea solicitando un permiso parental remunerado o en una guardería
- Modelo francés: combina servicios, permisos y transferencias monetarias, basado en el derecho de las mujeres a elegir si serán ellas las encargadas del cuidado de los menores o se incorporan a la actividad laboral

En los países del sur de Europa, incluyendo a España, las políticas públicas relativas a la conciliación de la vida familiar y el empleo son escasas por la limitación de los recursos públicos. Al no considerarse una necesidad social, otras áreas se anteponen como prioritarias, tales como las pensiones y la sanidad.

V.3 ¿A quiénes van dirigidas las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

Las políticas de conciliación van dirigidas a las parejas de doble ingreso, que en los últimos años en España han aumentado y se espera que se sigan incrementando (García, 2013; Dema, 2005; Torns, 2011; González y Jurado, 2015; Fernández y Tobío, 2005). También se extienden a las familias monoparentales, donde el único progenitor tiene la carga económica del hogar, pero este tipo de familias no serán objeto de estudio.

Por ello, Salido y Arriba (2005:178) se cuestionan “si la conciliación se orienta a la garantía de derechos de los individuos o si por el contrario son las familias los sujetos de protección y de derechos”, toda vez que en los planes y programas públicos que se analizarán más adelante, no es claro el objeto de intervención de las políticas. Lo evidente es que las políticas de conciliación no van dirigidas a las mujeres solo durante el embarazo, el nacimiento y los primeros cuidados de sus hijos/as, sino por un periodo más amplio de la vida laboral de mujeres y hombres que forman familias biactivas, toda vez que, a lo largo de la vida, las cargas y responsabilidad no se presenta de igual manera (Flaquer, 2000), cuando los hijos/as son pequeños o enfermen, la carga es mayor, que cuando llegan a la adolescencia.

Por lo tanto, la política pública en materia de conciliación de la familia y el empleo “se articula [...] con vistas a garantizar unos objetivos claros: Protección a los hijos, apoyo al 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). En cambio, Salido (2006:107) señala que “las medidas de conciliación se han orientado en dos sentidos: la flexibilidad del 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 (esto es, al menos, una de las dos partes del dilema de la conciliación)”.

En este sentido, Tobío (2005) hace referencia a los tres principales problemas que enfrentan la mayoría de las mujeres para hacer compatible el cuidado de los hijos/as con la actividad laboral. El primero, es cuando los niños y niñas se enferman, toda vez que es una situación imprevista y difícil de resolver. Las estrategias a las que recurren las mujeres son: Solicitar el apoyo de las abuelas o abuelos, a la ayuda doméstica remunerada, dejar a la criatura enferma en casa cuando es posible y mayor de 12 años aproximadamente, o en su caso, no van a trabajar. 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. Por otro lado, los horarios escolares siguen adaptados a los tiempos de las amas de casa. En tercer lugar, las vacaciones escolares. En este caso, las estrategias son similares que cuando los niños y las niñas enferman, se apoyan en las abuelas o abuelos, en el servicio doméstico remunerado o se dejan solos y solas en casa cuando son mayores a 12 años. Otra estrategia, es turnan con sus parejas las vacaciones para cuidar a los hijos/as, esto provoca que no disfruten su tiempo en familia, tiempo de ocio y esparcimiento en el periodo vacacional, porque difícilmente coinciden.

No obstante, se pueden incluir otros problemas a los cuales se enfrentan, no solo las mujeres, sino también los varones, que juntos constituyen parejas de doble ingreso con responsabilidades domésticas y de cuidado hacia los hijos/as, resumiéndose en:

- Falta de coordinación de horarios comerciales y de servicios con la jornada laboral
- Insuficientes centros escolares para atender menores a tres años
- 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 en relación 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).

En resumen, si la conciliación no favorece a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, difícilmente se modificarán los roles para distribuir equilibradamente el tiempo en la esfera pública productiva y política, así como en las responsabilidades del cuidado diario de hijos/as y en las asignaciones de actividades domésticas.

V.4 Influencia de la Unión Europea en las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en España

A pesar de que el origen de la UE (antes Comunidad Europea) se remonta a la posguerra de la Segunda Guerra Mundial, por el deseo de paz y colaboración económica, es hasta el 2009 que entra en vigor el Tratado de Lisboa, dotando de personalidad jurídica a la UE y estableciendo sus valores comunes. El objetivo del Tratado es organizar el funcionamiento y determinar las competencias de la UE. Respecto a la igualdad de género, el artículo 1 bis la fundamenta y menciona que la sociedad de los Estados Miembros se caracteriza por la igualdad entre mujeres y hombres. Además, el artículo 2 cuarto párrafo señala que la UE fomentará la protección social y la igualdad entre ambos (Estados Miembros de la Unión Europea, 2007).

Por su parte, el Tratado de Funcionamiento de la UE en su artículo 8 establece que en todas sus acciones “se fijará el objetivo de eliminar la desigualdad entre el hombre y la mujer y promover su igualdad” (Estados Miembros de la Unión Europea, 2010:8). En este orden de ideas, el Parlamento Europeo y el Consejo garantizarán el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y ocupación de mujeres y hombres, según el artículo

157 del Tratado de Funcionamiento, porque es desde 1997 con el Tratado de Ámsterdan, que la igualdad entre hombres y mujeres, y eliminar las desigualdades entre ellos, es el objetivo que debe integrarse a las políticas y acciones de la UE y de los Estados Miembros.

Con el mismo valor jurídico que los Tratados, la Carta de los Derechos Fundamentales refuerza la protección de los derechos y expone en el artículo 23 que garantizará la igualdad entre mujeres y hombres, “inclusive en materia de empleo, trabajo y remuneración” (Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, 2000:13). De manera específica, el artículo 33 regula ciertas medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, al señalar que “toda persona tiene derecho a un permiso pagado por maternidad, a un permiso parental por nacimiento o adopción de un menor, o en su caso, derecho a ser protegido por despido a causa de la maternidad” (Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, 2000:16). Por lo que, el espíritu de esta disposición es garantizar la protección de la familia en el ámbito jurídico, económico y social. Este artículo se ubica en el Capítulo IV de la Carta de Derechos Fundamentales denominado solidaridad, pues se considera un valor común entre los Estados Miembros, así como la igualdad.

Cabe hacer mención, que al proceso de incorporación de la legislación de la UE en las nacionales de los Estados Miembros, se le denomina transposición. Una vez adoptada la disposición europea (de obligada transposición), el siguiente paso, es la difícil tarea de ponerla en práctica, planificando y aplicando acciones según el nuevo marco legal (Lombardo, 2004), supervisada mediante la Comisión Europea.

En términos de igualdad entre mujeres y hombres, España ha avanzado principalmente en el ámbito educativo, pero en el empleo y en la familia todavía falta mucho por hacer. En la década de los ochenta, la política de la UE se centraba en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, sin considerar el papel que jugaban como madres y cuidadoras, lo que provocó desigualdad salarial y reforzó la división sexual del trabajo.

Al ubicarse la conciliación de manera transversal entre las políticas de igualdad, familia, empleo, seguridad social, salud, entre otras, es necesario rastrear las disposiciones de la UE

a través de las Directivas⁴ y otros actos legislativos, toda vez que la igualdad entre los hombres y las mujeres es un principio fundamental del derecho comunitario, y la UE posee una serie de normas que promueven el cumplimiento de dicho principio.

Las primeras Directivas de la UE que aparecen sobre igualdad son las relativas al empleo y la retribución en los años setenta. Posteriormente, estas Directivas se derogan con la 2006/54/CE, que tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (EUR-Lex, 2017).

Después, surgieron otras Directivas sobre igualdad de trato en materia de seguridad social, tanto de los regímenes legales que garantizan una protección contra los riesgos de enfermedad, accidente, invalidez, vejez y desempleo, y los relativos a ayuda social. Así como en los regímenes profesionales, tales como los encuadrados en una empresa, rama industrial o sector profesional, tanto obligatorios como facultativos.

Posteriormente, el Consejo de las Comunidades Europeas emite la Directiva 86/613/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, misma que es derogada con la Directiva 2010/41/UE (EUR-Lex, 2017). En ésta se incluyen prestaciones por maternidad, protección social, defensa de los derechos para las mujeres y hombres que de manera independiente realizan una actividad lucrativa, así como para sus cónyuges o parejas de hecho.

Fue hasta 1992 cuando el Consejo Europeo emite la Recomendación⁵ 92/241/CEE para que los Estados Miembros adopten y fomenten progresivamente iniciativas para hacer compatibles las obligaciones profesionales, familiares y educativas, de las mujeres y de los hombres, que tengan a su cargo el cuidado de niños y niñas. Dichas iniciativas se dividen en cuatro ámbitos:

⁴ Las directivas son actos legislativos de la UE, en los cuales se establecen objetivos que todos los Estados Miembros deben cumplir. Sin embargo, corresponde a cada Estado elaborar sus propias leyes para alcanzar esos objetivos. Véase https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_es.

⁵ Las recomendaciones no son vinculantes, esto quiere decir que no imponen obligaciones legales. Véase https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_es.

- Servicio público o privado, individual o colectivo, para el cuidado de niñas y niños mientras los progenitores estén trabajando, recibiendo educación o formación para el empleo, o realizando gestiones para obtener un empleo, acceso a educación o formación para el empleo
- Concesión de permisos especiales a los progenitores que trabajen y tengan responsabilidades de cuidado y educación de niñas y niños
- Organización del trabajo y su entorno adaptarlo a las necesidades de los trabajadores con hijos e hijas
- Participación de los progenitores en las responsabilidades profesionales, familiares y educativas derivadas del cuidado de niñas y niños

Se solicita a los Estados Miembros que, sin restar la autonomía de las personas, se promueva y aliente una mayor participación de las mujeres y los hombres, con la finalidad de lograr un reparto más equitativo de las responsabilidades parentales y así lograr una participación más efectiva de las mujeres en el mercado laboral (Consejo de las Comunidades Europeas, 1992). Ese mismo año, se emite la Directiva 92/85/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. En 2007, la Directiva 2007/30/CE modifica ésta y otras sobre seguridad y salud en el trabajo, en lo que respecta al informe de aplicación que los Estado Miembros deben presentar a la Comisión (EUR-Lex, 2017).

En 1996, se adopta la Directiva 96/34/CE sobre el permiso parental, que tiene como antecedente la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de 1989. El apartado 16 menciona que se debe garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, y desarrollarse la igualdad de oportunidades, específicamente en el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional. Asimismo, establece que para “compaginar más fácilmente las obligaciones profesionales y familiares de los hombres y mujeres”, es necesario desarrollar medidas (Comisión de las Comunidades Europeas, 1989:16).

La Directiva fue modificada por la 2010/18/UE, cuyo objeto es aplicar el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por *Business Europe*, la Asociación Europea de Artesanías, Pequeñas y Medianas Empresas, el Centro Europeo de la Empresa Pública y la Confederación Europea de Sindicatos (organizaciones europeas de interlocutores sociales intersectoriales). Dicho Acuerdo representa un compromiso para establecer las disposiciones mínimas sobre el permiso parental y la ausencia de trabajo para conciliar la vida profesional y familiar, así como para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. El permiso parental está dirigido a mujeres y hombres trabajadores que, por motivo de nacimiento o adopción de una criatura, puedan cuidar hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años. Este permiso tendrá una duración mínima de cuatro meses, con al menos un mes intransferible de la madre al padre.

El Consejo Europeo de Niza adoptó la Agenda Social, que constituyó su marco de actuación del 2000 al 2005, primordial para la consolidación y modernización del modelo social europeo. En dicho documento se presenta el apartado V sobre fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer, cuyas medidas específicas buscan “garantizar una mejor articulación entre la vida familiar y la vida profesional, en particular fomentando una atención de calidad para los niños y las personas dependientes” (Consejo Europeo de Niza, 2000:11).

Por otra parte, la Directiva 2004/113/CE tiene por objeto aplicar la igualdad de trato entre hombres y mujeres con el fin de extender este principio más allá del ámbito del mercado laboral y la vida profesional a otras áreas de la vida cotidiana, es decir, combatir todas las formas de discriminación por razones de sexo en el acceso y suministro a bienes y servicios, tanto en el sector público como en el privado.

En 2005, el Parlamento Europeo y el Consejo de la UE, adoptan la Decisión⁶ 1554/2005/CE que establece un programa de acción comunitario sobre la estrategia en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y deroga las Decisiones 2001/51/CE y la 848/2004/CE. La primera,

⁶ Las decisiones son vinculantes para aquellos a quienes se dirigen (un país de la UE o una empresa concreta) y son directamente aplicables. Véase https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_es.

estableció una estrategia comunitaria sobre la igualdad entre mujeres y hombres para promover una mejor comprensión de las cuestiones relacionadas con la igualdad, potenciar y difundir valores y las prácticas que subyacen a la igualdad y desarrollar la capacidad de los interesados de fomentar eficazmente la igualdad. La segunda, también estableció un programa de acción comunitario para la promoción de las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres con objeto de respaldar las actividades de dichas organizaciones.

En 2006, se crea el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) con el objetivo de fomentar y reforzar la igualdad entre mujeres y hombres. El Instituto es responsable de capturar, analizar y difundir datos sobre la evolución de la igualdad de género en la UE, para aportar sus conocimientos técnicos. Asimismo, asesora a los Estados Miembros e instituciones europeas en la promoción y refuerzo de la igualdad entre hombres y mujeres, incorporando la perspectiva de género en todas las políticas de la UE, realizando campañas de sensibilización a los ciudadanos europeos, entre otras actividades. En el mismo año, el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, en representación de los gobiernos europeos locales y regionales, suscriben la Carta europea para la igualdad de las mujeres y hombres en la vida local (CMRE, 2006:11-22), ratificando seis principios básicos y sus compromisos. En materia de conciliación de la vida familiar y laboral, el gobierno signatario se compromete a:

- Adoptar las medidas que permitan a las personas representantes elegidas conciliar vida privada, vida profesional y vida pública, por ejemplo, asegurando que los horarios y los métodos de trabajo, así como el acceso a guarderías para sus hijos y personas a su cargo, permitan a todos y a todas, una plena participación en sus funciones
- Reconocer el derecho a la conciliación de la vida profesional, social y privada
- Introducir políticas que permitan, cuando sea conveniente, adaptaciones del horario de trabajo y disposiciones de ayuda frente a personas dependientes de empleados y empleadas
- Animar a los hombres para que hagan uso de sus derechos en cuanto a ausencias por causa de ayudas a personas a su cargo
- Reconocer el papel esencial que desempeñan los sistemas de buena calidad de cuidado de menores, económicamente abordables, accesibles a los padres y madres y a las demás personas que se ocupan de la niñez

En el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010, se definen seis áreas prioritarias, con objetivos y acciones para llevarse a cabo. Una de las áreas es la conciliación de la vida privada y la actividad profesional, cuyos objetivos son facilitar el acceso a las guarderías y mejorar las prestaciones de servicios de cuidado a personas mayores, y adoptar medidas para animar a los hombres a disfrutar del permiso de paternidad o trabajar a media jornada, con la finalidad de favorecer el equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Entre sus acciones, se encuentra modernizar la legislación de la UE, integrar la igualdad de género en las políticas, mejorar las estadísticas e incrementar el diálogo con los ciudadanos europeos. No obstante, el Plan señala que “a pesar de los progresos significativos alcanzados gracias a la legislación sobre la igualdad de trato y al diálogo social, la UE sigue teniendo ante sí retos considerables” (Comisión Europea, 2006, párr.3).

La Agenda Social Renovada en 2008, presenta algunas acciones respecto a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, entre ellas, expone propuestas legislativas con el objeto de aumentar la conciliación de la vida privada y la actividad profesional, mejorando la regulación sobre el permiso parental, introduciendo nuevos permisos, como el de paternidad, adopción y permisos filiales, y consolidando la protección para las mujeres embarazadas (Parlamento Europeo, 2008).

Por otra parte, acciones más recientes en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres es la Carta de la Mujer (Comisión Europea, 2010a), compromiso para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa con sus cinco ámbitos de actuación: independencia económica, igualdad en el salario, representación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad, dignidad e integridad (erradicar la violencia) y defender la igualdad en las acciones al exterior de la UE, toda vez que las desigualdades por motivo de género afectan directamente a la cohesión económica y social, al crecimiento sostenible, la competitividad y el desarrollo demográfico. Además, se adoptó la Estrategia Europa 2020. Uno de sus objetivos principales es aumentar hasta el 75% la tasa de empleo de mujeres y hombres de entre 20 y 64 años (Comisión Europea, 2010b), lo que significa eliminar las barreras a la participación de las mujeres en el mercado laboral. Es así que se propone ejecutar planes nacionales de flexiguridad, término usado para hacer

referencia a la flexibilidad en el empleo y la seguridad social, con el objeto de reducir la segmentación del mercado laboral y facilitar las transiciones, así como la conciliación entre la vida laboral y familiar. Asimismo, promover nuevas formas de equilibrio entre la vida laboral y familiar para incrementar la igualdad entre los sexos.

Se debe agregar que, en 2006 se adopta el primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género, sin embargo, a través de la revisión de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín, se invita al Consejo Europeo a implementar medidas necesarias para combatir todas las formas de discriminación contra la mujer, examinar sus causas y explorar los medios para eliminarlas. Por lo que, en el Pacto 2011-2020 se establecieron medidas para promover un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de mujeres y hombres (Consejo de la Unión Europea, 2011), tales como:

- Mejorar las prestaciones de servicios de guardería
- Mejorar la prestación de servicios e infraestructura de asistencia a otras personas dependientes
- Promover diversos permisos para mujeres y hombres, y modalidades de trabajo flexibles

Del 2014 al 2020, a través del Reglamento⁷ 1296/2013, estará en funcionamiento el Programa Europeo de Empleo e Innovación Social (EaSI) como un instrumento financiero de la UE para promover el empleo de calidad y sostenible, mejorar las condiciones de trabajo, aportar la protección social correcta, combatir la exclusión social y la pobreza (Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión, 2013a). Tres de sus objetivos son modernizar la legislación de la UE y asegurar su aplicación, apoyar el desarrollo de sistemas de protección social y políticas laborales y reforzar la comprensión y asimilación de los objetivos de la UE, con lo cual se propone promover la equidad entre hombres y mujeres. Por otro lado, el Reglamento 1381/2013 (Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión, 2013b) crea el Programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía que otorga financiamiento, vigente por el mismo periodo

⁷ Los reglamentos son actos legislativos vinculantes, por lo que deben aplicarse en su integridad en toda la UE. Véase https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_es.

que el EaSI. Este programa financiará acciones con valor añadido para la UE, ya sea en el ámbito nacional o a menor escala, que contribuyan a la aplicación coherente y sistemática del derecho comunitario, a la sensibilización de la población y a la creación de herramientas y soluciones prácticas para afrontar los desafíos. Uno de sus objetivos específicos es promover la igualdad entre mujeres y hombres, y avanzar en la integración de las cuestiones de género en las distintas políticas.

Otra acción es el Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019, que se desprende de las Estrategias para la igualdad 2001-2005 y 2010-2015. Este Compromiso centra su política en cinco áreas prioritarias. Una de ellas es el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres, donde se establece que es necesario continuar con las medidas para incrementar la participación de la mujer en el mercado laboral, pero también conciliar la vida profesional y familiar, con nuevas iniciativas para enfrentar los retos del equilibrio entre ambas esferas de los padres y cuidadores que trabajan, como es modernizar el marco jurídico actual de la UE y adaptar a la legislación permisos y modalidades de trabajo flexible, establecer un marco estratégico que respalde la participación de los padres en el mercado laboral y uso más equitativo de las modalidades de trabajo flexible y de los permisos, incluyendo la posibilidad de hacer uso de las herramientas financieras de la UE para fomentar la sensibilización, supervisión y apoyo a los Estados Miembros para la consecución de los objetivos de Barcelona (cuidado de criaturas en edad temprana), entre otros.

En conclusión, a raíz del Tratado de Lisboa y la Carta de los Derechos Fundamentales, la UE unifica la protección de la familia con la conciliación, no obstante, con la crisis económica y financiera de 2008, al menos en España, se han implementado medidas de austeridad a partir del año 2010, provocando recortes en los apoyos públicos dirigidos a las familias con hijos e hijas. Aun con todo en contra, la influencia del derecho comunitario en España, ha logrado que la conciliación de la vida familiar y laboral se reconozca como un derecho, y en cierta medida, se proteja a los hombres y las mujeres trabajadoras con permisos de paternidad y de maternidad, con excedencias, reducción de jornada, permisos de lactancia, entre otros.

Asimismo, busca favorecer la conciliación con el sistema educativo y tributario, con la educación infantil que va del nacimiento hasta los seis años, la educación obligatoria que va de los seis a los dieciséis años, el cheque guardería y ciertos beneficios fiscales. Las autoras Salido y Arriba (2005:148) consideran que

los pasos de la política europea se han orientado a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, destinada a ayudar a las mujeres a reconciliar el doble papel de trabajadora y cuidadora [...] promueven políticas como los permisos parentales (incluido los de los varones), medidas de trabajo flexible, transferencias sociales o servicios de cuidado de niños o de personas mayores.

Por lo que la UE “ha tomado partido en pro de las políticas de conciliación entre ocupación y familia para dar respuesta a la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo” (Flaquer, 2000:81), pero todavía existen grandes diferencias en los avances de la política de conciliación de la vida familiar y laboral en los Estados Miembros, algunos la han desarrollado parcialmente, pero ninguno ha alcanzado la igualdad plena. Sin embargo, en ciertos países como los nórdicos se ha incrementado la productividad económica con tasas de ocupación femenina por arriba del 80%. La situación en España es particularmente complicada para la mayoría de las madres trabajadoras, señalan León y Salido (2013:296), “el abandono de la actividad laboral asociado a la maternidad y la crianza de los hijos está fuertemente condicionado por la carencia de una oferta de servicios de cuidado adecuada y económicamente accesible para las familias”.

A pesar de los avances, falta mucho por hacer. A modo de ejemplo, se está proponiendo una reforma legislativa para que los permisos de maternidad y paternidad por nacimiento y/o adopción sean iguales, intransferibles y pagados al cien por ciento. En caso de que se apruebe la reforma, España sería pionera en esta prestación. Asimismo, es necesario ampliar la cobertura y fortalecer los servicios de cuidado infantil del nacimiento a los tres años, pues a partir del 2012 se paralizó el Plan Educa3 que tenía como objetivo “ampliar las plazas en el primer ciclo de educación infantil” (González y Jurado, 2015:39).

V.5 Las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en España

Hasta hace unas décadas, España no fomentaba la participación de las mujeres en el mercado laboral, porque ellas eran las responsables del trabajo doméstico no remunerado y de los cuidados (jornada de puertas adentro). Este modelo ultraconservador de familia estuvo vigente hasta el franquismo. Con la llegada de la democracia, a finales de la década de los setenta, la situación de las mujeres se transformó a ciudadanas, con el reconocimiento de sus derechos políticos y civiles (Salido y Moreno, 2007) y se incrementó su participación en el mundo laboral, de 26.8% en 1981 a 46.5% en 2005 (Fernández y Tobío, 2005).

Por lo tanto, el modelo tradicional de hombre-soporte económico de la familia y mujer-ama de casa, 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 perpetua la asignación tradicional de los roles, pues las labores domésticas y los cuidados siguen siendo privativos de las mujeres. Ahora bien, el objetivo de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, es transformar la sociedad a un modelo denominado *dual-earner-dual-carer* (Gornick y Meyers, 2003; González y Jurado, 2015), donde en una familia con dos ingresos y dos cuidadores se garantice el derecho de ambos progenitores al trabajo y al cuidado de los hijos e hijas, resolviendo tensiones entre dichas funciones y promoviendo relaciones de género igualitarias. Como lo menciona Flaquer (2000:78),

las mujeres se han ido integrando progresivamente al trabajo mercantil y los hombres, aunque con mucha prevención y ciertas reticencias, van accediendo también a la esfera reproductiva. Se trata de un proceso lento y de larga duración que probablemente comportará la reestructuración de muchos aspectos de la vida social que, por el momento, han permanecido inalterados.

La naturaleza heterogénea de la conciliación de la vida familiar y laboral se ubica en varios espacios normativos que se deben rastrear, para no confundirla con políticas pronatalistas, sino ubicarla en las políticas que tienen como objetivo democratizar los roles femeninos y masculinos en la familia (Salido y Arriba, 2005), es decir, repartir de manera equilibrada las responsabilidades en la vida privada y en la vida profesional entre las mujeres y los hombres. En este sentido, las políticas que la favorecen se pueden encontrar en el marco jurídico laboral

y de seguridad social, así como en el sistema tributario, en las disposiciones sobre la igualdad de género, en las relativas a la familia y la educación.

La igualdad entre hombres y mujeres en España, se consagra desde 1978 en el artículo 14 constitucional al establecer que los españoles son iguales ante la ley, sin que prevalezca discriminación alguna por razón de sexo. El marco referencial respecto a los principios de igualdad de trato, de oportunidades y la no discriminación, se incorpora en los Planes para la Igualdad de Oportunidades de 1988-1990, 1993-1995, 1997-2000 y 2003-2006, como instrumentos de impulso y planificación de las políticas de igualdad. El primero, hacía referencia a la desigualdad de los sexos por la falta de participación de las mujeres en el mercado laboral. El segundo, consideraba que la desigualdad también se generaba por el reparto no equitativo de las responsabilidades domésticas. El tercero, abordaba el tema de la armonización entre el ámbito laboral y familiar. Por último, el cuarto incluía a la conciliación de la vida laboral y familiar y el reparto justo y equitativo de las tareas domésticas entre los progenitores como dos cuestiones básicas que han de introducirse en la estructura social (Salido y Arriba, 2005; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003).

Desde 1999, se aprueba la Ley para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, gracias a las acciones acordadas en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995 en Pekin y a una serie de Directivas de la UE emitidas durante los años noventa, presentadas en el apartado anterior. Como lo menciona Tobío (2005), esta disposición representa un reconocimiento explícito de los problemas que conlleva la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Su objetivo fue realizar modificaciones en la legislación laboral y de seguridad social, con la finalidad de avanzar en la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el ámbito público, y para facilitar la participación de los hombres en el cuidado de los hijos e hijas, a través de permisos de maternidad y paternidad, reducción de jornada, excedencias relacionadas al cuidado de la familia y disposiciones sobre el riesgo durante el embarazo.

Ocho años más tarde, se publica la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Cortes Generales, 2007) por la necesidad de contar con una acción normativa para

combatir la discriminación por razón de sexo, eliminar los obstáculos y estereotipos sociales y promover la igualdad real entre ambos. Ley transversal, señala Campillo (2013), pues afecta a diversos terrenos y políticas públicas, incorporando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres y los hombres, al señalar que los Poderes Públicos deben establecer medidas que la aseguren, así como fomentar la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia. Por su parte, las Administraciones Públicas deben facilitar la conciliación, sin menoscabo de la promoción profesional. Es importante resaltar el artículo 44 que considera a la conciliación como un derecho para equilibrar las responsabilidades familiares de los trabajadores y las trabajadoras. Asimismo, se establece que los permisos, excedencias, reducciones de jornada y demás prestaciones relativas a la maternidad y la paternidad, se deben reconocer y conceder conforme a lo previsto en la legislación laboral y de seguridad social.

El artículo 17 de dicha ley, dispone la aprobación periódica de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO). El Plan correspondiente a los años 2014-2016 propuso tres objetivos estratégicos de carácter prioritario y siete ejes, donde se articuló el apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. Dentro del segundo objetivo se expone que una de las causas que genera la desigualdad entre mujeres y hombres, es que en aquellas siguen recayendo la mayoría de las responsabilidades de cuidado y domésticas, signo de que los roles de género continúan asignados de manera tradicional. Esta situación dificulta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres, y afecta su desarrollo profesional e independencia económica. Por ello, es necesario impulsar medidas de apoyo para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y un mayor equilibrio en la asunción de responsabilidades de mujeres y hombres (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2014), con la finalidad de alcanzar la igualdad real de oportunidades entre ambos.

Por otra parte, el eje dos del Plan señala a los agentes responsables por cada objetivo específico, línea de actuación y medidas establecida para conciliar y reducir las diferencias en el uso del tiempo y el reparto de las tareas familiares y domésticas, resaltando las siguientes:

- Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad, a través de campañas institucionales
- Facilitar la conciliación, mediante el desarrollo de servicios para la atención y educación de niñas y niños, personas en situación de dependencia, mejorar el apoyo a la maternidad del Sistema Nacional de Salud, fomentar políticas de conciliación en la administración pública y en las empresas, y promover el desarrollo de permisos parentales atendiendo el principio de igualdad, toda vez que las mujeres son las que recurren más a menudo a dichas medidas
- Promover la corresponsabilidad y el cambio cultural con el uso del tiempo, a través de la racionalización de horarios
- Incrementar el conocimiento sobre la conciliación y la corresponsabilidad, mediante la detección de las necesidades

Por la importancia de este eje, y toda vez que las medidas de conciliación y corresponsabilidad son esenciales en las políticas familiares, el PEIO propone el Plan Integral de Apoyo a la Familia (PIAF) para desarrollar acciones específicas. El PIAF 2015-2017 considera a la familia como un bien privado y social. Adquiere el compromiso de aplicar de manera transversal una perspectiva familiar en todas las políticas públicas (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015). La línea dos del Plan relativo a conciliación y corresponsabilidad, establece tres medidas: las relacionadas con el mercado de trabajo y la actividad laboral, las que ofrecen apoyo económico y prestación de servicios y las de formación, información y sensibilización. La primera medida propone fomentar el establecimiento de una mayor flexibilidad en la ordenación de la jornada; la segunda medida busca optimizar la oferta de servicios de calidad de las escuelas infantiles, para atender a niños y niñas desde el nacimiento, propone programas de campamento de inmersión lingüística en verano y otoño, entre otras; y la tercera medida destaca la racionalización de horarios para facilitar la compatibilidad entre familia y trabajo, realizar campañas de sensibilización sobre los beneficios de la conciliación, en colegios, centros educativos, redes social y otros medios de comunicación.

Los objetivos del PIEF y el PEIO son similares, excepto que en el primero se incluye promover, en empresas, administraciones públicas y sindicatos, una nueva cultura de trabajo que permita la conciliación y la corresponsabilidad personal, familiar y laboral, así como adoptar políticas que aseguren la conciliación, con la finalidad de compartir la responsabilidad hacia los hijos y el mantenimiento de la familia.

En materia de empleo, la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 se considera el primer instrumento de ejecución de las políticas de activación para el empleo, en coordinación con el Sistema Nacional de Empleo. El eje cuatro denominado igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, incluye actuaciones para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, pero también el tema de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Uno de los objetivos estructurales es promover medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad, y como tal, debe ser atendido mediante actividades sostenidamente a lo largo del tiempo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014). Asimismo, se establecen cinco objetivos estratégicos, de los cuales dos impactan a la promoción de medidas para la conciliación y la corresponsabilidad, siendo mejorar la empleabilidad de otros colectivos afectados por el empleo y mejorar la vinculación entre políticas activas⁸ y pasivas⁹ de empleo. Para concretar esta Estrategia, se establece el Plan Anual de Política de Empleo para 2016, donde se fijan los objetivos a alcanzar ese año, junto con los indicadores de cada Comunidad Autónoma (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016a). El Plan se considera un instrumento de evaluación de los servicios y programas de las políticas activas de empleo.

Con respecto a las políticas educativas, el II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia (PENIA) 2013-2016, reconoce la necesidad de apoyar a familias con hijos/as, fomentando el acceso al mercado laboral de los padres y madres, adoptando medidas de conciliación. El objetivo dos propone avanzar en la promoción de políticas de apoyo a las familias en el ejercicio de sus responsabilidades en el cuidado, la educación y el desarrollo

⁸ Las políticas activas según el artículo 36 de la Ley de Empleo, son el “conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social” (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015a:36).

⁹ Las políticas pasivas son aquellas cuyo gasto está dedicado al sostenimiento de la renta, como el subsidio por desempleo.

integral de los niños y niñas, así como facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. En relación a la conciliación, el PENIA (Consejo de Ministros, 2013:64) propone las siguientes medidas:

- Optimizar la oferta de servicios de calidad de las Escuelas Infantiles de 0-3 años
- Fomentar la participación de agentes sociales en el impulso de la conciliación entre vida laboral, familiar y personal
- Incrementar la vigilancia en las empresas de los derechos de los y las trabajadoras con responsabilidad familiar a la conciliación de la vida personal y familiar
- Promover el impulso de medidas de flexibilidad y conciliación en las empresas, especialmente en relación a la atención a menores de 3 años
- Promover estudios o análisis para la racionalización de horarios para facilitar una mejor compatibilidad de la vida familiar y laboral
- Promover la participación y corresponsabilidad de los hijos en las tareas domésticas con independencia de su género y en relación a su edad

Los centros de educación infantil para González y Jurado (2015:35) “juegan un papel clave en las estrategias de conciliación de los padres”, pero también se debe considerar a las escuelas de educación primaria y secundaria, pues generalmente, los horarios de estos tres niveles educativos no coinciden con el horario laboral de los padres y las madres. En España de los tres años hasta la educación obligatoria, prácticamente todos los niños y las niñas acuden al colegio, señalan Fernández y Tobío (2005), recursos que en cierta medida favorecen la compatibilidad entre las actividades laborales y de cuidado de los progenitores trabajadores. No obstante, los centros públicos de educación infantil que van del nacimiento a los tres años carecen de plazas, situación que no favorece el empleo femenino ni la conciliación entre el ámbito laboral y familiar, promoviendo el rol tradicional de madre-cuidadora.

En resumen, España cuenta con políticas de conciliación de la vida familiar y laboral concentradas en la Ley 39/1999 y en otras disposiciones transversales, sin embargo, se considera que las políticas sociales no están adaptadas a las nuevas necesidades familiares, planteando como dilema “el resultado del balance entre las políticas de igualdad de oportunidades y las de conciliación de la vida laboral y familiar, y cómo afectará a las oportunidades y derechos de las mujeres españolas” (Salido y Arriba, 2005:177). Existen serias dudas sobre la efectividad de los permisos laborales y las medidas de flexibilización,

pues los permisos de maternidad y paternidad no son iguales para hombres y mujeres, y los varones en su mayoría, no disponen de dichos permisos. Asimismo, se teme la falta de cobertura de servicios infantiles y familiares, sobre todo en guarderías que atienden niños y niñas de cero a tres años.

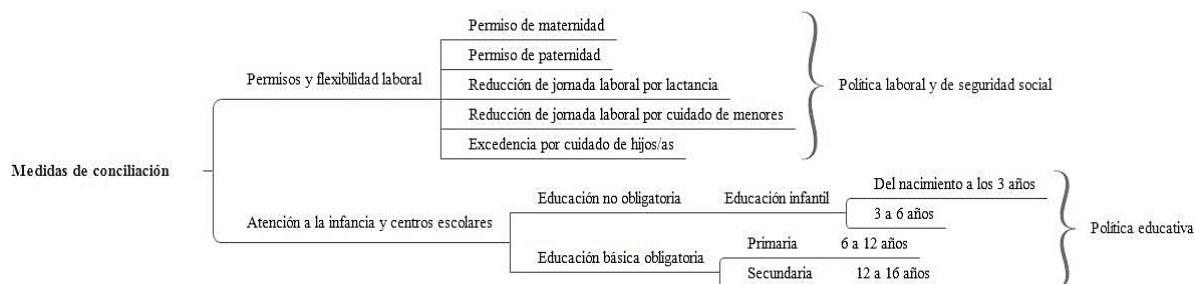
V.6 Selección y comparación de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral España-México

Antes de realizar el estudio comparativo entre México y España, es necesario presentar un breve contexto de ambos países en relación a la familia y el empleo, según los indicadores de la OCDE (2016). Por ejemplo, el número promedio de hijos/as en España en 1970 era de 2.9 y bajó a 1.3 en 2013, una de las tasas de natalidad más bajas entre los países europeos. En cambio, en 1970 en México el número promedio era de 6.7 y se redujo a 2.2 en 2013. Mientras que en España aumenta la edad de las mujeres para tener su primer hijo/a (31.8 años), en México está disminuyendo, 30.2 años en 1970 a 26.6 años en 2014. En relación a las parejas con empleo de tiempo completo y al menos un hijo/a de 0 a 14 años, el porcentaje en España es de 34.4% y en México de 20.7%; y las parejas donde uno trabaja tiempo completo y el otro medio tiempo es de 12.3% y 13.8% respectivamente.

Ahora bien, una vez abordada la regulación de la conciliación desde la UE y en España, comprendiendo la transversalidad de la misma y conociendo el contexto de ambos países, es necesario seleccionar las medidas de conciliación que se compararán entre México y España. En la comparación se incluyen los permisos y la flexibilidad laboral, tales como permisos de maternidad y paternidad, reducción de jornada laboral por lactancia, reducción de jornada laboral por cuidado de menores y la excedencia por cuidado de hijos/as. Se dejan a un lado los permisos por adopción y acogimiento¹⁰, así como los beneficios fiscales por hijo o hija a cargo, toda vez que estos últimos, son instrumentos que simulan ser de conciliación, pero su finalidad es pronatalista. Asimismo, se compara la atención a la infancia y los horarios y servicios de los centros escolares de educación infantil, primaria y secundaria.

¹⁰ El acogimiento se define como la integración del niño o niña a una familia, de manera pre-adoptiva o permanente, comprometiéndose aquella a cuidarlo y educarlo como un miembro más.

Figura 3. Medidas de conciliación seleccionadas.



Fuente: Elaboración propia.

La Constitución Española (Las Cortes, 1978) en el artículo 14 consigna la igualdad de los españoles ante la ley y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En relación al matrimonio, el artículo 32 dispone el derecho a contraerlo con plena igualdad jurídica entre el hombre y la mujer. Por otra parte, en 1974 se reformó el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Congreso de la Unión, 1917), para establecer la igualdad legal entre el varón y la mujer, y proteger la organización y el desarrollo de la familia. El último párrafo del artículo 1 del mismo ordenamiento legal se reforma en 2006 prohibiendo toda discriminación por el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Ambas disposiciones consignan la igualdad entre hombres y mujeres, e incluyen el concepto de no discriminación, por motivos de sexo-género, y en el caso de la Constitución Mexicana específica por el estado civil.

En 2006 y 2007, se expiden las leyes para la igualdad entre mujeres y hombres en México (Congreso de la Unión, 2006) y España (Cortes Generales, 2007) respectivamente. La primera tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales para el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el

empoderamiento de las mujeres y la lucha contra la discriminación basada en el sexo. Asimismo, establece que los principios rectores son la igualdad, la no discriminación y la equidad. Es una ley general que pretende dirigir la política nacional y dar fundamento a la política pública en la materia. Su aplicación recae en los tres poderes (ejecutivo, legislativo y judicial) y en los tres ámbitos de gobierno (federal, estatal y municipal). Esta ley establece el Sistema Nacional y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y creó el INMUJERES. Igualmente, asigna a la Comisión Nacional de Derechos Humanos el seguimiento, evaluación y monitoreo de la política nacional en la materia. Es necesario resaltar en esta ley las acciones afirmativas, que son las estrategias para alcanzar la igualdad de oportunidades por medio de la implementación de medidas temporales que corrijan o contrarresten sistemas sociales o prácticas discriminatorias.

La segunda ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida, ya sea en la esfera política, civil, laboral, económica, social y cultural, con la finalidad de alcanzar una sociedad más democrática, justa y solidaria. Esta ley prevé medidas para eliminar y corregir toda forma de discriminación por razón de sexo en los sectores público y privado, establece principios de actuación de los poderes públicos y regula derechos y deberes de las personas físicas y morales. Específicamente, la ley busca favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, considerándolas grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo e incluyendo una serie de medidas sociales y laborales concretas, reguladas en otros ordenamientos. Establece que una de las medidas más innovadoras para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad, considerado un derecho individual y exclusivo del padre, que más adelante se abordará.

Ambas leyes incluyen el concepto de transversalidad como principio fundamental para incorporar la perspectiva de género en cualquier acción que se programe en las instituciones públicas y privadas. En resumen, cuentan con los elementos necesarios para generar un cambio que derive en la igualdad real, a través de la cultura jurídica y la aplicación de

políticas públicas para prevenir y erradicar la desigualdad en el ámbito público y privado. No obstante, la ley española se considera más amplia en cuanto a la incorporación de medidas concretas y principios de acción en todos los ámbitos de la sociedad y la inclusión de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

V.6.1 Permisos y flexibilidad laboral

La norma laboral aplicable al personal de las Administraciones Públicas, es la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, 2015). Los derechos individuales de dichos trabajadores/as se establecen en el artículo 14, y específicamente, la fracción j dispone adoptar las medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Además, el artículo 49 regula los permisos por motivo de conciliación, siendo el de parto, el de adopción o acogimiento y el de paternidad. Asimismo, el artículo 48 fracción f establece el permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses, que también se puede considerar para favorecer la conciliación. Por otro lado, la ley aplicable a los empleados del sector privado es el Estatuto de los Trabajadores (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015b), que permite adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo con el empresario. Otras prestaciones que favorecen la conciliación, son la reducción de jornada y las excedencias, medidas establecidas en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

En el caso de México, la Ley Federal del Trabajo (Congreso de la Unión, 1970) rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señalando que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y obligaciones. Regula de manera general las prestaciones por maternidad, el permiso por paternidad y el permiso de lactancia. Por otra parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Congreso de la Unión, 1963), reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, regula jurídicamente el trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores/as. Asimismo, los sistemas de seguridad social están divididos para atender al sector público y al privado. Para los trabajadores/as del sector público se regula

por la ley y los reglamentos del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y a los trabajadores/as del sector privado, en términos generales¹¹, las disposiciones aplicables son la ley y los reglamentos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

V.6.1.1 Permiso de maternidad

En España el permiso de maternidad es el periodo de descanso laboral que tiene todo trabajador, hombre o mujer, en los casos de parto, adopción o acogimiento, sin perder sus derechos salariales ni laborales. La Ley 3/1989 amplió el permiso de maternidad de 14 a 16 semanas ininterrumpidas, distribuyéndolas a opción de la madre siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de parto múltiple o discapacidad de la criatura, se amplía dos semanas por cada hijo o hija. De estas 16 semanas, la madre puede transferir 10 semanas al padre. El subsidio para la trabajadora o el trabajador asciende a cien por ciento del salario, que pagará directamente el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), debiendo acreditar un periodo mínimo de cotización en los últimos siete años o bien, ciertos días en su vida laboral.

Tabla 12. Requisitos para disfrutar del subsidio por maternidad.

Edad	Período mínimo de cotización de los últimos 7 años	Días cotizados en su vida laboral
Menor de 21 años	No exigible	No exigible
Entre 21 y 26 años	90 días	180 días
Mayor de 26 años	180 días	360 días

Fuente: Elaboración propia con información del Ministerio de Trabajo e Inmigración (2009).

En México el permiso de maternidad no se define expresamente en la legislación. La Ley del Seguro Social (Congreso de la Unión, 1995) establece que la asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, que recibirá durante seis semanas anteriores al parto y seis

¹¹ Pueden llegar a existir convenios entre dependencias públicas y el IMSS para asegurar a las y los trabajadores.

semanas posteriores al mismo (artículo 101). Hasta cuatro semanas del descanso pre natal pueden ser transferibles al periodo post natal.

Para que la asegurada tenga derecho al subsidio se requiere (artículo 102):

- Cubrir por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio
- Certificar por el IMSS el embarazo y la fecha probable del parto
- No ejecutar trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto. Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad

En el caso de la Ley del ISSSTE (Congreso de la Unión, 2007), 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 (artículo 40). También gozarán de 12 semanas de incapacidad, que se distribuirán cuatro antes del parto y ocho después del parto, según el artículo 121 del Reglamento de Servicios Médicos del ISSSTE (Junta Directiva, 2016).

En ningún caso, con el permiso de maternidad se fomenta la igualdad real de género. En México, no se permite que las mujeres libremente decidan sobre las semanas de disfrute entre el periodo pre natal y post natal. En España, existe cierta libertad en este sentido, pero con la transferencia de semanas al padre, se entiende implícitamente, que es la madre la principal responsable del cuidado.

Tabla 13. Comparación de las prestaciones resultantes del permiso de maternidad.

	España	México	
		IMSS	ISSSTE
Semanas	16	12 6 pre natales/ 6 post natales	12 4 pre natales/ 8 post natales
Semanas transferibles del periodo pre natal al post natal	Sí, excepto seis semanas posteriores al parto (previo informe médico y aceptación de la madre).	Hasta cuatro semanas previas al parto se pueden transferir al periodo post natal.	No aplica
Semanas transferibles al padre	10	No aplica	No aplica
Remuneración	100%	100%	100%
Prestaciones en especie	Asistencia sanitaria	Asistencia obstétrica. Ayuda en especie por seis meses para lactancia. Canastilla al nacer el hijo/a.	Asistencia obstétrica. Ayuda en especie para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo/a, hasta por un lapso de seis meses con posterioridad al nacimiento. Canastilla de maternidad.
Otros derechos	Otras dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo, cuando es un parto múltiple.	Hasta ocho semanas posteriores al parto si la criatura nace con algún	Cuando la criatura sea prematura, los días de descanso no disfrutados antes del parto por

	<p>Ampliación de dos semanas en caso de discapacidad del hijo/a.</p> <p>El permiso de maternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial si hay acuerdo con el empleador, a excepción de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto.</p> <p>En partos prematuros y en aquellos que se requiera hospitalización de la criatura, el permiso podrá interrumpirse y reanudarse a partir de la fecha del alta hospitalaria.</p>	<p>tipo de discapacidad o requiere atención médica hospitalaria.</p> <p>Prorrogarán en los periodos de descanso por el tiempo necesario en el caso en que las mujeres se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.</p> <p>Regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.</p> <p>Capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida.</p>	<p>la madre, se podrán sumar a la licencia de maternidad de sesenta días posteriores al parto, a fin de garantizar los noventa días señalados por la normatividad aplicable.</p> <p>Capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida.</p>
--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia con información de la Ley General de Seguridad Social (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016b), Ley del Estatuto de los Trabajadores (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015b), Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, 2015), Ley del Seguro Social (Congreso de la Unión, 1995), Reglamento de Prestaciones Médicas del IMSS (Presidencia de la República, 2006), Reglamento de Servicios Médicos del ISSSTE (Junta Directiva, 2016).

V.6.1.2 Permiso de paternidad

El permiso de paternidad en España, es el período de descanso correspondiente a cuatro semanas que tienen los trabajadores a partir de la fecha del nacimiento del hijo/a, sin perder sus derechos salariales ni laborales, con independencia del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. Anteriormente, el permiso consistía en dos semanas, y a partir de enero de 2017 se amplió a cuatro semanas. En el año 2012, en México se incorporó el permiso de paternidad con goce de sueldo por cinco días laborables, ubicándose por debajo de Ecuador, Colombia y Filipinas, y entre los países en el mundo que menos días reconocen a este derecho parental.

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. La opción de transferir 10 semanas al padre del permiso de maternidad no ha dado resultados, ya que solo 1.9% de los titulares del permiso de maternidad fueron hombres (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015).

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 permita a los padres que trabajan compartir las responsabilidades familiares. Se mencionó que en algunos países en mayor medida se comparten las responsabilidades familiares y paulatinamente se van eliminando los estereotipos de género, no obstante, con una legislación innovadora y con políticas activas, podrían alentar a los hombres a participar en las responsabilidades en torno al cuidado de los hijos/as, a fin de no obstaculizar la participación plena de las mujeres en la fuerza de trabajo y su autonomía económica.

V.6.1.3 Reducción de jornada laboral por lactancia

Por lactancia se entiende la alimentación de la persona recién nacida, 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 España se contempla que el disfrute de este permiso puede ser por uno de los dos progenitores, cuando ambos trabajen. Consiste en que el trabajador/a puede estar fuera del puesto de trabajo una hora, repartirse en dos fracciones o acumular el tiempo en jornadas completas, según el acuerdo con el empleador, sin afectar su salario, para alimentar al menor de nueve meses. En cambio, en México 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, asignando la empresa 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.

A simple vista, existe una gran diferencia entre ambos países. Esta reducción de jornada en México está destinada exclusivamente a las mujeres y en España se cuenta con la opción de que uno de los dos progenitores se beneficie de este permiso. No obstante, señalan Serrano y Ereñaga (2014:177) que al ser un permiso destinado exclusivamente para el cuidado, la sociedad española “no está preparada para asumir, con parámetros igualitarios y corresponsables, la titularidad indistinta del permiso, y hay que partir de la realidad de que, hoy en día, son mayoritariamente las mujeres las que siguen acogándose a los mismos e impulsan el reparto desigual de responsabilidades familiares”.

V.6.1.4 Reducción de jornada laboral por cuidado de menores

España permite la reducción de jornada por cuidado de menores cuando el trabajador o la trabajadora tienen la guarda legal y el cuidado directo de un niño o niña menor de 12 años, que según González y Jurado (2015:36), “garantiza la continuidad en el empleo y la reincorporación a una jornada a tiempo completo una vez finalizada la reducción”. El o la

trabajadora pueden reducir como mínimo una octava parte y como máximo la mitad de la jornada diaria. Aun cuando, la reducción de salario se realiza en proporción a la reducción de la jornada, las aportaciones a la seguridad social durante los dos primeros años se computarán como jornada completa.

En cambio, el trabajo a tiempo parcial es una estrategia para flexibilizar la jornada laboral que, en principio, hace compatible la vida profesional y familiar. A modo de ejemplo, Holanda tiene altas tasas de participación laboral femenina a tiempo parcial, pero España es uno de los países con más baja participación femenina en trabajos de medio tiempo. En 2014 era 14.9% en relación a la ocupación laboral de mujeres con hijos/as (OCDE, 2016).

Una de las principales críticas que se han realizado a estas medidas es que “sirven única o mayoritariamente para que las mujeres flexibilicen su tiempo” (Salido, 2006:108), pues son menos los hombres con reducción de jornada laboral y en trabajos a tiempo parcial que las mujeres, toda vez que ellos en su mayoría, no necesitan flexibilizar su tiempo. Por lo tanto, la reducción del horario de trabajo y la flexibilización del tiempo “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).

En cuanto a México, no se tiene regulada la reducción de jornada laboral para el cuidado de menores, sin embargo, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, la mayoría de las mujeres mexicanas que se insertan al mercado laboral lo hacen de tiempo parcial, pues dedican en promedio a la semana 37.7 horas, lo que es prácticamente una jornada de tiempo completo.

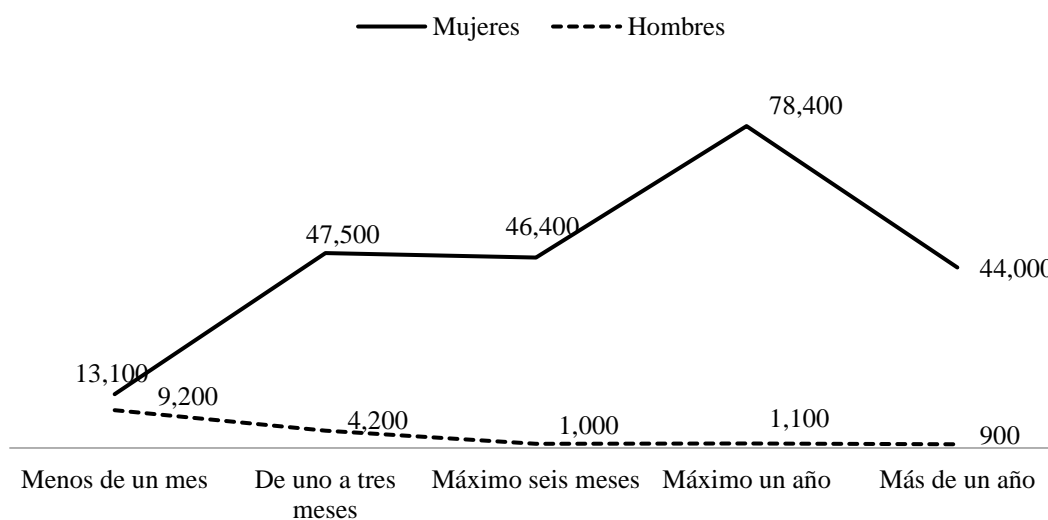
V.6.1.5 Excedencia por cuidado de hijos/as

La excedencia es el derecho que tienen los/as trabajadores/as españoles/as a un permiso por un periodo máximo de tres años, de manera continua o fraccionada, sin goce de sueldo para cuidar al hijo/a, mismo que se puede solicitar desde su nacimiento. El puesto de trabajo se reserva durante el primer año de excedencia y posteriormente, se reserva dentro de una

categoría equivalente. El tiempo de excedencia se considera para la antigüedad y otras prestaciones, como maternidad, paternidad y jubilación.

En 2010, la relación del número de hombres con excedencias en comparación con el número de mujeres era mucho menor. Asimismo, mientras más aumenta el tiempo de excedencia, menos hombres la toman. En cambio, más mujeres toman excedencias hasta el periodo máximo de un año, pues es el tiempo límite para la reserva del puesto de trabajo.

Gráfica 4. Comparación del número de hombres y mujeres entre 16 y 64 años que han tomado excedencia a tiempo completo para el cuidado de hijos/as en España.



Fuente: Elaboración propia con información del INE (2010).

Con respecto a México, no existen como tal las excedencias, pero en los contratos colectivos de trabajo, se pueden encontrar licencias con o sin goce de sueldo y permisos temporales, por periodos que no llegan a tres años y generalmente, su objetivo no es el cuidado de menores. Los permisos están limitados a autorizaciones del sindicato, a la disponibilidad de trabajadores/as sustitutos/as y siempre y cuando tengan cierta antigüedad. Se conceden principalmente para desempeñar alguna comisión o en caso de enfermedad del trabajador/a.

V.6.2 Atención a la infancia y centros escolares

El papel de las guarderías y escuelas es fundamental en el apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral de las parejas de doble ingreso. Que los niños y niñas asistan a la escuela desde la guardería debería ser una posibilidad para las madres y padres que buscan la experiencia de socialización temprana para sus hijos/as y que necesitan cubrir una adecuada atención y cuidado mientras ambos trabajan. No obstante, en cada sociedad varía esta concepción de acuerdo a la creencia que se tiene sobre la convivencia en la primera infancia, toda vez que en algunos espacios sigue arraigada la idea de que la madre es la encargada del cuidado y atención, y por lo tanto, ella no debería trabajar fuera de casa. Plantear que las madres y los padres puedan organizar equitativamente su vida familiar y laboral con el apoyo de las guarderías para atender a la infancia y con los centros escolares, desde preescolar hasta secundaria, es una opción para que ellas se mantengan en el mercado laboral y ellos se impliquen en las funciones domésticas y de cuidado.

Ahora bien, la estructura de los Sistemas Educativos de ambos países son similares, tanto en los niveles como en el rango de edad de los alumnos/as. En España, la educación inicial se denomina infantil y es no obligatoria, que va en una primera etapa del nacimiento a los tres años y posteriormente, de los tres a los seis años de edad. En contraste, la educación preescolar en México es obligatoria e incluye a infantes de tres a cinco años. La educación primaria y secundaria en los dos países es obligatoria y el rango de edad es similar.

Tabla 14. Comparación de los tipos de educación establecidos en los Sistemas Educativos de México y España.

	España	Edades	México	Edades
Educación no obligatoria	Infantil 1	0-3	Guarderías	0-3
	Infantil 2	3-6		
Educación básica obligatoria			Preescolar	3-5
	Primaria	6-12	Primaria	6-11
	Secundaria	12-16	Secundaria	12-14

Fuente: Elaboración propia.

En España, prácticamente todos los niños y niñas mayores a tres y menores a 16 años están escolarizados, pero la educación infantil del nacimiento a los tres años de edad, no ha crecido en el número de plazas que se requieren y los servicios en su mayoría, están en manos de empresas privadas. En México, los números relativos a la tasa neta de cobertura no son tan alentadores (véase Tabla 15).

Tabla 15. Porcentaje de la cobertura educativa por nivel educativo y país.

Nivel educativo	Edad	España ¹	Edad	México ²
Infantil	< 1	7.6	< 3	15.4*
	1-2	36.2		
Infantil/Preescolar	3-6	99.0	3-5	62.2
Primaria	6-12	98.9	6-11	98.4
Secundaria	12-15	98.6	12-14	85.9

¹Ciclo escolar 2009-2010, ² Ciclo escolar 2015-2016.

*Solo se consideran guarderías públicas.

Fuente: Elaboración propia con información de INEE (2012), SEP (2016) y OCDE (2003).

V.6.2.1 Educación no obligatoria

Los servicios de guardería en España fueron destinados en un principio para los hijos/as de mujeres obreras y para los huérfanos (Flaquer, 2000). Sin embargo, a partir de los años setenta con la incorporación masiva de las madres al mercado laboral, el gobierno empezó a crear centros de educación preescolar. Aun con el esfuerzo que el gobierno español ha realizado para ampliar el número de plazas públicas, hoy en día la mayoría de las guarderías son privadas. Del año 2008 al 2011 existió el Plan Educa3 con la finalidad de impulsar la creación de nuevas plazas educativas para niños/as hasta los tres años de edad, con criterios de calidad en la atención, en las instalaciones y con profesionales calificados. Pero a partir del año 2012 se suprimió por razones presupuestarias y falta de acuerdos, por lo que queda demanda sin cubrir. Como se puede observar en la Tabla anterior, el porcentaje de menores en este nivel educativo es muy bajo.

Existen diversos tipos de servicios para el cuidado de los menores de tres años, pero en cada comunidad autónoma se organizan de diferente manera.

- Escuelas infantiles: servicio socioeducativo, con horario prolongado de lunes a viernes
- Casas de niños: servicio complementario del cuidado de la familia, con horario reducido de lunes a viernes
- Ludotecas: servicio de esparcimiento en el tiempo libre
- Centros de encuentro para niños: espacio de juego y convivencia para atender problemas de educación y crianza
- Servicios de apoyo directo a las familias: programas generalmente grupales, como escuela para padres

Las posturas encontradas sobre la educación infantil en menores de tres años, es una de las causas por las cuales no se amplían las plazas en este nivel educativo en España, ya que algunos tomadores de decisiones no la consideran parte del sistema educativo, sino un servicio de cuidado que no debe asumir el Estado. Esta posición perpetua la división sexual del trabajo y provoca que la responsabilidad de los cuidados de la primera infancia recaiga principalmente en las madres. No obstante, posturas más sensibles al tema coinciden en que es un deber del Estado desarrollar un sistema público de guarderías, pues es una etapa necesaria para el ingreso escolar y es una medida para facilitar la incorporación de las mujeres al ámbito laboral.

Las guarderías y estancias infantiles en México, pueden ser públicas o privadas. Las públicas dependen del IMSS, del ISSSTE y de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL). En el caso de las privadas, son escuelas particulares que ofrecen el servicio de guardería. También el IMSS ofrece la prestación indirecta del servicio de guardería por medio de un contrato con un tercero (subrogadas). La madres trabajadoras y padres viudos, divorciados o con la custodia legal de los menores tendrán el derecho a los servicios de guardería o estancias infantiles para niños/as de 43 días de nacidos a cuatro años para el caso del IMSS, de 60 días de nacidos a seis años en el caso del ISSSTE y de un año a tres años 11 meses en el caso de

las estancias de SEDESOL. Los horarios varían, abren entre siete y nueve de la mañana, y cierran entre las 16 y 19 horas. El Senado de la República en días reciente solicitó a las guarderías y estancias infantiles ampliar su horario a las 20 horas en beneficio de las madres y padres trabajadores. Los servicios que generalmente ofrecen estas instituciones son para cuidar, alimentar, vigilar la salud y aprender jugando.

En relación al segundo ciclo de la educación infantil, para el caso de España, está comprendido en el Sistema Educativo, pero su carácter es voluntario, por formar parte de la educación no obligatoria. Durante los años noventa tuvo un fuerte crecimiento y prácticamente todos los menores de tres a seis años están escolarizados. En México, el número de escuelas privadas de nivel preescolar es inferior (17.7%) al número de preescolares públicos (82.3%). Los preescolares de sostenimiento privado ofrecen horario extendido y actividades extra curriculares con costo extra. Los servicios en planteles con sostenimiento público o privado pueden ser:

- Jardín de niños: servicio educativo y lúdico, con horario matutino de 9 a 12 horas, vespertino de 14.30 a 17:30 horas, tiempo completo sin servicio de alimentación de 9 a 14 horas y de tiempo completo con servicio de alimentación de 9 a 16 horas
- Centro de Desarrollo Infantil (CENDI): servicio educativo con atención médica, psicológica y de comedor. Generalmente, el horario matutino es de 7:30 a 16 horas, el vespertino de 12 a 20 horas y el continuo de 7:30 a 20 horas

Desde el año 2002, se adicionó el artículo 3 constitucional para hacer obligatoria la educación preescolar, con plazo hasta el ciclo 2008-2009. Pese a que la Política Educativa Nacional pretende dar atención a los menores de seis años y mejorar la calidad del proceso educativo con esta etapa formativa, su cobertura apenas llega al 62.2%.

V.6.2.2 Educación básica obligatoria

La educación primaria en España, al igual que en México, consta de seis años. Por su parte, la educación secundaria es de cuatro años en España y tres en México. Sobre el sostenimiento

de las escuelas primarias y secundarias, en México son particulares y públicas, ya sean federales o estatales. Las primarias públicas representan 88.4% y las secundarias públicas 69.1% de las escuelas. En cambio en España, existen los colegios públicos, concertados¹² y en menor número privados.

Los horarios y servicios que ofrecen los colegios en España son muy variados, ya que en cada comunidad autónoma y ayuntamiento se regulan de diferente manera. En términos generales, se podría decir que el horario es de 9 a 13 horas y con servicio de comedor de 13 a 15 horas de junio a septiembre; de octubre a mayo el horario es de 9 a 14 horas con servicio de comedor de 14 a 16 horas. En algunos colegios se cuenta con el servicio de desayuno, donde reciben a los alumnos/as a partir de las 7 de la mañana. En casi todos los colegios se ofrecen actividades extra escolares o también llamadas “tardes del cole” con costo complementario y horario de salida a las 17 horas. Asimismo, algunos colegios abren sus puertas durante vacaciones de verano, para ofrecer actividades culturales, deportivas, artísticas, entre otras, con un horario de 8 a 16 horas aproximadamente. En México, el horario de entrada a las escuelas es entre 7 y 8 de la mañana, mientras que el horario de salida es entre las 14 y 15 horas. Las escuelas privadas generalmente ofrecen actividades extra escolares en las tardes para salir alrededor de las 16 horas, pero las escuelas públicas no ofrecen este tipo de servicios.

En relación a las vacaciones, las primarias y secundarias en México tienen alrededor de nueve semanas de vacaciones al año y España once semanas aproximadamente. Cabe hacer mención, que en México se suspenden clases el último viernes de cada mes, ya que los maestros/as tienen que asistir al Consejo Técnico Escolar y más de 25 millones de niños/as se quedan sin escuela. El gran número de días de vacaciones escolares al año y las suspensiones de clases, afectan los arreglos entre las parejas de doble ingreso, pues las guarderías y escuelas son el principal apoyo para el cuidado, atención y enseñanza de sus hijos/as. Por este motivo, las madres y los padres buscan otras estrategias, como apoyarse de las abuelas y abuelos para el cuidado mientras los menores no asisten a la escuela. En este

¹² Los colegios concertados son creados y administrados por un particular, financiados por el gobierno y los padres de familia.

mismo orden de ideas, como los horarios escolares no corresponden con los horarios laborales, las puertas de los colegios, tanto a la hora de entrada como a la hora de salida están llenas de abuelas/os.

Los servicios y horarios que ofrecen las escuelas, deberían estar pensados en los alumnos/as y las necesidades de las madres y padres de familia. La Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE, 2017) ha propuesto 50 recomendaciones y líneas de actuación concretas para mejorar la conciliación, la corresponsabilidad y la igualdad en España. Una de las recomendaciones es adaptar los horarios de los colegios a los laborales, no aplicados por supuesto para todas las circunstancias familiares, pero para las familias biactivas sería una respuesta eficaz para cubrir sus necesidades y evitar el conflicto entre ambos horarios, pues mediante la existencia de servicios públicos se podría recibir a los menores antes del inicio de clases y ofrecer actividades extraescolares para equiparar el horario de salida.

A modo de reflexión

En este capítulo se seleccionaron y compararon entre México y España ciertas medidas de conciliación que pudieran favorecer la corresponsabilidad de las parejas de doble ingreso, tales como los permisos de maternidad y paternidad, la reducción de jornada laboral por lactancia, la reducción de jornada laboral por cuidado de menores y la excedencia por cuidado de hijos/as. También se comparó la atención a la infancia y los horarios y servicios de las escuelas de educación infantil, primaria y secundaria.

En España, el marco teórico y jurídico de la conciliación trabajo-familia es robusto, pero aun continúa la discusión sobre si la misma está dirigida exclusivamente a las mujeres. Conviene subrayar que la conciliación es un derecho dirigido a hombres y mujeres trabajadoras en el papel que juegan en el familia, pues ambos al contar con responsabilidades familiares, son sujetos de derechos y obligaciones. A pesar de que existe una clara regulación jurídica sobre la conciliación, es necesario el trabajo formativo con los miembros de la familia, para que progresivamente, la asignación tradicional de los roles desaparezca, pues hoy en día, el

desequilibrio en las labores de cuidado y domésticas es evidente, generándose una doble carga para las mujeres, que ellas han asumido y es mayor el desequilibrio cuando los hijos/as son pequeños. Algunas tienen la opción de contar con el apoyo de familiares cercanos, como las abuelas (apoyo intergeneracional) o si cuenta con la solvencia económica, pagar por los servicios de cuidado.

Tanto en México como en España, se cuenta con altas tasas de participación de las mujeres en la educación superior, pero para el caso de las mexicanas, con bajo porcentaje de participación laboral. Una de las causas puede ser la falta de políticas y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pues como se pudo observar, en México los permisos de maternidad, paternidad y de lactancia son limitados, cuando éstos deberían ser iguales para mujeres y hombres, y obligatorios, con la finalidad de estimular la participación de los varones en el cuidado y las labores domésticas, así como para fomentar la plena participación de las mujeres en el mercado laboral. Si se pretende la igualdad efectiva de oportunidad 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 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.

En relación a las reducciones de la jornada laboral y las excedencias, en México son inexistentes, pero 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, se fortalecen los indicadores de empleo y hacen compatible la vida profesional y familiar, pero no se favorece la corresponsabilidad, pues en ellas siguen recayendo la mayoría de las labores domésticas y del cuidado. 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 ejemplo, en el cuidado de los menores y las labores domésticas.

Además, se analizaron los horarios y servicios en guarderías y escuelas públicas considerándose deficientes y no diseñados en función de la conciliación. Por otra parte, en los colegios privados, las colegiaturas y el costo de las actividades extraescolares son elevados, por lo que no todos tienen acceso a estos servicios que de alguna manera favorecen la conciliación de la vida familiar y laboral de las madres y padres trabajadores. Por lo tanto, se requiere ampliar los horarios escolares para hacerlos compatibles con los laborales. Asimismo, se debe disminuir el número de días inhábiles y de vacaciones. En relación a los servicios educativos, las guarderías no deben limitar la atención solo a hombres viudos o con hijos/as a cargo, pues ellos también necesitan conciliar su vida familiar y laboral.

Así que, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se ha considerado un derecho a nivel internacional y en la UE por las transformaciones de la familia a doble proveeduría o monoparental. La forma de abordar la conciliación ha sido compleja desde la legislación por su naturaleza heterogénea, pero también por las prestaciones y servicios que se deben incluir en las políticas de igualdad de género y familiares, e incluso en las sectoriales, como la política laboral, de seguridad social, educativa, entre otras, de manera transversal.

Las consecuencias de la conciliación trabajo-familia, impacta en las mujeres y varones que trabajan fuera de casa, pues tanto ellas deben ceder, como ellos asumir el derecho y la responsabilidad de educar y cuidar a sus hijos/as, así como participar en las labores domésticas. En España, los hombres casi no se involucran en el cuidado infantil y menos aun, en las tareas domésticas (Eurostat y INE, 2017), en comparación a otros países europeos. Por lo que es necesario adoptar medidas más efectivas para que entre hombres y mujeres distribuyan de manera más equitativa las responsabilidades familiares. No obstante, se encuentra en los primeros países de participación laboral de mujeres con hijos/as menores a tres años (Ibáñez, León, Maestriperi y Muñoz-Mendoza, 2015).

Cabe señalar que la conciliación no solo se presenta durante el nacimiento y los primeros cuidados de los hijos/as, sino que abarca un periodo más amplio de la vida laboral de los padres y las madres, y hasta que aquellos tienen edad suficiente para cuidarse. Las guarderías

y los centros escolares son uno de los principales recursos para hacer compatible el cuidado con la participación laboral y, por ende, favorecer el empleo femenino. En España, alrededor del 98% de los niños y niñas mayores a tres años asisten a centros de educación infantil, primaria y secundaria, no perfectamente adaptados a los horarios laborales de los padres de familia y ofreciendo cursos extraescolares con costos no accesibles para todos. Por otro lado, la cobertura de la educación infantil para menores a tres años es baja, pues en su mayoría los centros que la ofrecen son privados, y en los públicos el número de plazas es insuficiente.

Por otra parte, España se encuentra entre los últimos países de la UE en asignación de gasto social a favor de las familias (Fernández y Tobío, 2005), por esta razón las políticas de conciliación han sido insuficientes en relación a los servicios de atención a la vida diaria, y se han limitado a licencias parentales y reducción de la jornada laboral (Borrás, Torns y Moreno, 2007), favoreciendo el modelo de varón sustentador (González y Jurado, 2015) por el limitado acceso de los padres a los cuidados y en el caso de las madres, con la flexibilización del tiempo de trabajo se sigue asumiendo que son ellas las principales responsables del cuidado (Salido, 2006). Según el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2014), más del 98% de las madres utilizan los permisos y prestaciones de maternidad, en cambio, los permisos de maternidad transferibles, solo 1.7% de hombres los disfrutó durante el 2013.

En España, “se han producido importantes avances, pero también es conocido que este progreso aún resulta insuficiente” exponen Martín, Cano y de la Fuente (2007:61), “la igualdad debe ser un objetivo básico, interiorizado y asumido como principio por toda la sociedad”. Pareciera que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un problema de las negociaciones a las que llegan las parejas y por lo tanto pertenecen al ámbito privado, pero en realidad es un debate público, de presupuestos y políticas públicas (Salido y Arriba, 2005). Si se espera alcanzar el objetivo de una tasa de empleo del 75% establecido en la Estrategia Europa 2020, las políticas de conciliación son un elemento indispensable para promover el empleo de las mujeres.

En el siguiente capítulo, se presentan los resultados de una encuesta aplicada a 380 mujeres profesionistas que cumplieron con el perfil determinado, para analizar desde su mirada, el ámbito personal, familiar y laboral en el que se desenvuelven, así como la distribución de las labores domésticas y el cuidado de los menores, para determinar en qué medida existe corresponsabilidad en la pareja.

CAPÍTULO VI. LA DISTRIBUCIÓN DE LAS LABORES DOMÉSTICAS Y EL CUIDADO DE MENORES EN LAS PAREJAS DE DOBLE INGRESO, DESDE LA MIRADA DE LAS MUJERES PROFESIONISTAS

Como se mencionó en el capítulo metodológico, la investigación es cuantitativa y cualitativa. La primera se dirigió a las mujeres profesionistas para que desde su mirada se analice la distribución de las labores domésticas y el cuidado de los menores en las parejas de doble ingreso. La encuesta se aplicó a 380 mujeres con formación universitaria, ya sea licenciatura, maestría o doctorado, con un rango de edad de 25 a 54 años y con hijos/as menores a 16 años. Se enfocó en mujeres casadas o en unión libre, que integran una familia nuclear que ha evolucionado a familia de doble ingreso, al contar la mujer y el varón con trabajo remunerado. Además, que vivieran en el estado de Morelos, específicamente en Cuernavaca o en los municipios conurbados de Jiutepec, Temixco y Emiliano Zapata.

Tabla 16. Distribución de la aplicación de la encuesta por municipios.

Municipios	Mujeres	%
Cuernavaca	247	65%
Jiutepec	70	18.5%
Temixco	37	9.7%
Emiliano Zapata	26	6.8%
	380	100%

Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

La edad promedio de las mujeres que participaron en la investigación es de 37.6 años, de las cuales 72% están casadas y 28% viven en unión libre. Según la Encuesta Nacional de Dinámica Demográfica (INEGI, 2014a), la situación conyugal predominante de la población con 15 años y más es casados o en unión libre, 57.2% de las mujeres y 60.4% los varones. Asimismo, en promedio tienen 1.6 hijos/as con una edad media de 8.2 años. En comparación con las cifras nacionales, en 2014 el promedio de hijos/as nacidos vivos por mujeres de 15 a 49 años de edad, es de 1.7 niños/as (INEGI, 2015b).

En relación al empleo, los resultados de la encuesta muestran que el número de mujeres en la economía formal es alto (95%), al igual que sus parejas (83.4%), pero el empleo informal es más representativo en los varones.

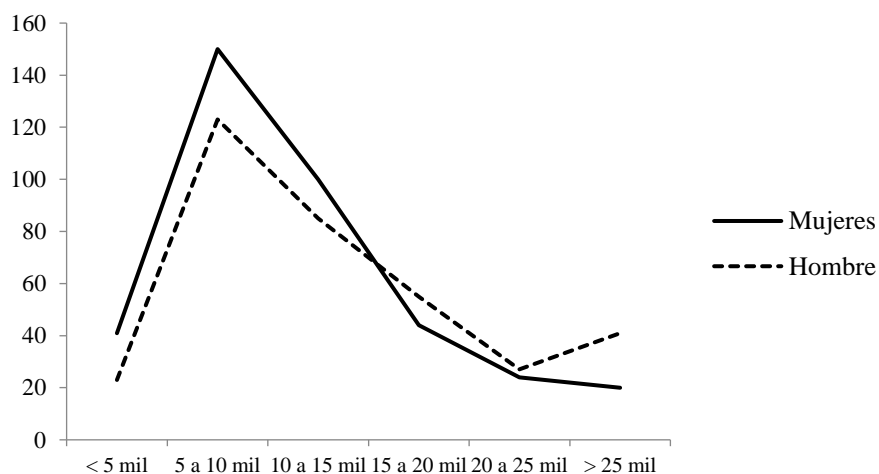
Tabla 17. Tipo de empleo de las mujeres y hombres.

Empleo	Mujeres	%	Hombres	%
Formal	361	95%	317	83.4%
Informal	17	4.5%	60	15.8%
Ambos	2	0.5%	1	0.3%
No contestado	0	0.0%	2	0.5%
	380	100%	380	100%

Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

De las 380 mujeres encuestadas, 150 que representa 39.5%, ganan entre 5000 y 10 000 pesos mensuales. También la mayoría de los varones, 123 de 380 (32.4%), cae en este rango. Le sigue muy de cerca el rango de 10 000 a 15 000 pesos, donde 100 son mujeres y 85 hombres.

Gráfica 5. Asociación de ingresos mensuales con el número de mujeres y hombres.



Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

Es mayor el número de mujeres que tiene ingresos menores a 15 000 pesos, sin embargo, el número de hombres es mayor al de mujeres, cuando los ingresos son superiores a 15 000

pesos mensuales. Cabe hacer mención, que 26 mujeres de las 380 encuestadas desconocen el ingreso de su pareja, lo que corresponde al 6.8%.

Respecto al contexto educativo, 71% de las mujeres tienen estudios a nivel licenciatura, 25% maestría y 4% doctorado. Asimismo, se aplicó la encuesta por área de conocimiento y su distribución por grado de estudio (véase Tabla 18). Es importante mencionar que la mayoría de las mujeres se encuentra en el área de las ciencias sociales y administrativas con 53.7%, en el área de educación y humanidades se coloca el 18.7% y posteriormente, 15.8% en el área de ingeniería y tecnología.

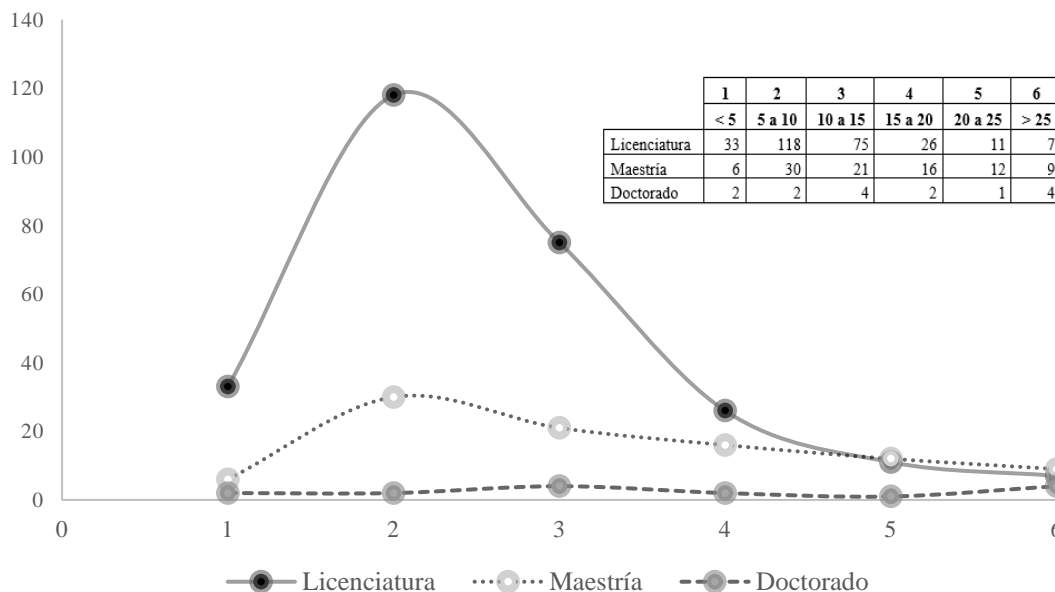
Tabla 18. Área de conocimiento y su distribución por grado de estudio.

	Mujeres	%	Licenciatura	Maestría	Doctorado
Sociales-administrativas	204	53.7%	156	45	3
Educación-humanidades	71	18.6%	50	21	0
Naturales	21	5.5%	7	7	7
Salud	19	5%	16	3	0
Ingeniería-tecnología	60	15.8%	38	17	5
Agropecuarias	4	1.1%	3	1	0
No contestado	1	0.3%	1	0	0
	380	100%	271	94	15

Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

Ahora bien, si se relacionan los ingresos con el grado de estudio se observa que las mujeres con licenciatura en su mayoría ganan de 5 a 10 000 pesos mensuales; con maestría también se ubican en ese rango; y con doctorado, al ser muy pocas las encuestadas, la curva presenta una variación en los rangos de ingreso de 10 a 15 000 y mayor a 25 000 pesos mensuales.

Gráfica 6. Asociación del ingreso de las mujeres con el grado de estudio.



Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

Una vez presentado el perfil y la información sociodemográfica de las mujeres encuestadas, se analiza la información personal, familiar y laboral, así como el reparto de las responsabilidades de cuidado de menores y las tareas domésticas, a partir de la base de datos capturada en Excel.

VI.1 La vida personal, familiar y laboral de las mujeres profesionistas

VI.1.1 Ámbito personal

Las mujeres encuestadas están despiertas alrededor de 17 horas al día, pues con mayor frecuencia se levantan a las seis de la mañana y se acuestan a las 23 horas, teniendo un promedio de siete horas de sueño. En relación al descanso, 69.5% de ellas tienen dos días a la semana, principalmente sábado y domingo; mientras que 17.9% un solo día a la semana, generalmente el domingo, sin embargo, estos días continúan trabajando en casa. Asimismo, los días de vacaciones al año es otro periodo que puede considerarse de descanso para las mujeres, pero usualmente se destina al cuidado de menores.

El 42.1% de ellas disfrutaban de 11 a 20 días de vacaciones al año, 23.7% de 1 a 10 días y 16.3% de 21 a 30 días. Entonces, si se comparan las vacaciones escolares de los hijos/as, que son alrededor de 45 días al año aproximadamente, más las suspensiones de clases, con las vacaciones laborales de los padres, ambas no logran conciliar, ocasionando que las madres y padres asuman otras estrategias para el cuidado, como aprovechar el apoyo de familiares cercanos.

Por otra parte, el tiempo de las mujeres se considera en relación a los otros, ya que en un mismo día deben combinar de manera simultánea o por intervalos, el trabajo remunerado y el no remunerado, como las responsabilidades de cuidado o las tareas del hogar, cuya infraestimación es frecuente y se superponen actividades que son visibles y reconocibles, como las realizadas durante la jornada laboral. El tiempo libre o restante lo dedican a sí mismas, como se muestra en la siguiente distribución de horas de dedicación semanal a ciertas actividades que se consideran de ocio y de desarrollo personal. El ejercicio y el estudio son las actividades que menos tiempo dedican. El 40% de las mujeres dedican de 1 a 3 horas a la semana a las amistades y a la belleza o arreglo personal. Por último, a la actividad que dedican de 5 a 10 horas semanales es a comer, 28.2% de las mujeres.

Tabla 19. Horas de dedicación a la semana.

	Menos de					No contestado	Total
	1	1 a 3	3 a 5	5 a 10	Más de 10		
Ejercicio	224	80	54	11	2	9	380
Estudio	144	106	50	42	21	17	380
Amistades	138	152	56	21	8	5	380
Comer	57	96	64	107	54	2	380
Belleza/arreglo personal	121	152	73	23	6	5	380
Cine/Lectura	105	164	78	19	5	9	380

Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

Las mujeres tuvieron la oportunidad de especificar en la encuesta otra actividad que ellas realizan. Las actividades que sobresalen son jugar con los hijos/as, llevarlos a actividades deportivas o extracurriculares, ver televisión, desarrollo espiritual (religión) y algunas manualidades, dedicando a éstas de 5 a 10 horas a la semana. También aparece el cuidado de

los hijos/as y los quehaceres domésticos con más de 10 horas a la semana. Por último, se les cuestionó si continúan preparándose profesionalmente, contestando afirmativamente 49%. Otro 49% respondió que no, por causas como falta de tiempo (89 de 380), falta de dinero (25 de 380) y por ambos motivos (26 de 380).

VI.1.2 Ámbito familiar

Es de especial interés saber cómo está integrada la familia de las mujeres encuestadas. Se empezó por cuestionar sobre la vivienda, donde 62.9% viven en casa propia. En el 47.1% de los hogares habitan menos de 4 integrantes de la familia y de 4 a 6 miembros 50%. Según la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (INEGI, 2014a), en los hogares nucleares en promedio tienen 3.6 integrantes.

Tabla 20. Número de integrantes de la familia que viven en el hogar.

Integrantes	Mujeres	%
Menos de 4	179	47.1
4 a 6	190	50
Más de 6	11	2.9
	380	100%

Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

Asimismo, respecto a los años viviendo en pareja las mujeres profesionistas, ya sean casadas o en unión libre, llevan en su mayoría de 5 a 10 años juntos (véase Tabla 21).

Tabla 21. Años viviendo en pareja.

Años	Mujeres	%
Menos de 5	66	17.4
5 a 10	121	31.8
10 a 15	79	20.8
15 a 20	78	20.5
20 a 25	28	7.4
Más de 25	8	2.1
	380	100%

Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

En relación a los menores, asisten a escuelas o guarderías privadas principalmente, pagando 41 mujeres (17%) menos de 2 mil pesos mensuales y 79 pagan entre 2 y 4 mil pesos mensuales que equivale a 33%. Sobre el horario escolar, la mayor frecuencia en la hora de entrada es entre las 7 y 8 de la mañana y de salida a las 15 horas.

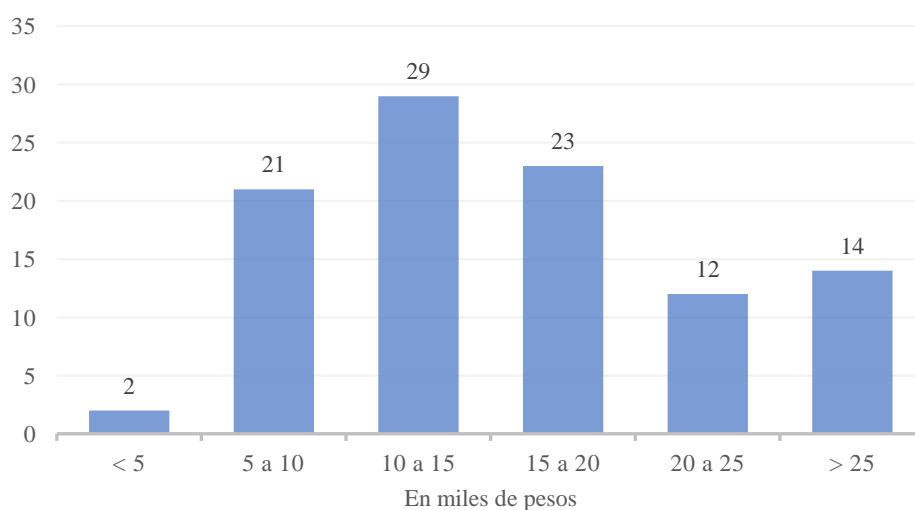
Tabla 22. Tipo de escuela o guardería a la que asisten los menores.

Escuela/Guardería	Mujeres	%
Pública	120	31.6
Privada	241	63.4
Ambas	5	1.3
No contestado	14	3.7
	380	100%

Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

El 72.4% de las mujeres profesionistas dijo no tener servicio doméstico, aun cuando se esperaría que sustituyera en dicho personal, las funciones de cuidado y las tareas en el hogar, toda vez que ellas dedican más de 40 horas a la semana al trabajo remunerado, y menos de 40 al no remunerado. El resto de las mujeres que tienen apoyo de personal de servicio doméstico, en su mayoría son las que perciben un ingreso mensual de 10 a 15 000 pesos.

Gráfica 7. Ingreso mensual y el número de mujeres con personal de servicio doméstico.



Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

Según la Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social (INEGI, 2012), 42.5% de las mujeres que participan en el mercado laboral a tiempo parcial (menos de 8 horas diarias) realizan labores de cuidado no remunerado en el hogar, no obstante, 29.7% de las mujeres con jornada laboral mayor a 8 horas diarias, realizan este tipo de funciones.

VI.1.3 Ámbito laboral

Ahora bien, sobre el campo laboral el resultado de la encuesta arrojó que la mayoría de las mujeres trabajan en el sector público y en la actividad de servicios, puesto que el estado de Morelos tiene vocación en dicho sector y actividad económica.

Tabla 23. Actividad económica y su distribución por sector.

		Sector		
		Privado	Público	Ambos
Actividad económica	Industria	45	0	0
	Comercio	36	0	0
	Servicio	63	218	6
	Comercio/ Servicio	1	0	3
		145	218	9

Nota: 8 mujeres no contestaron

Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

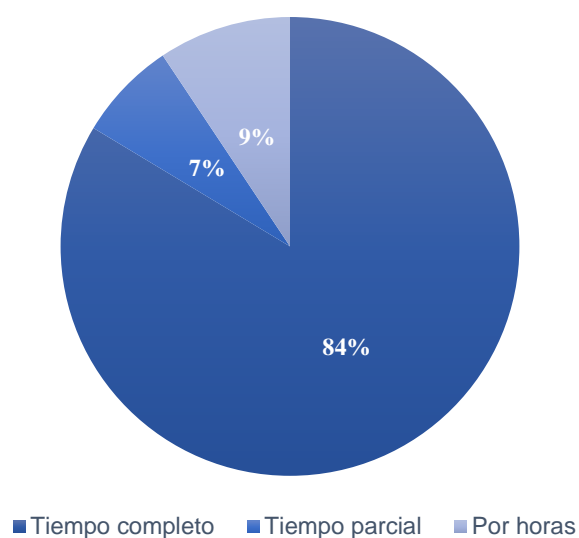
También, la entidad cuenta con las tasas de desocupación más bajas (1.8%) y por lo que respecta a la proporción de mujeres que se integran a la fuerza laboral en comparación con los hombres, Morelos se encuentra en quinto lugar con menor diferencia (INEGI, 2017). Cabe hacer mención que la brecha de género en la tasa de participación económica a nivel nacional se contrajo en 4.4 puntos en contra de los hombres.

En relación a la jornada laboral, sobresalió el tiempo completo con 85% de las respuestas, pues en su mayoría trabajan de lunes a viernes (86.1%) y con mayor frecuencia de hora de entrada a las 8 de la mañana y de salida a las 17 horas, trabajando en promedio 9 horas diarias. Referente a las horas extras, 171 de 380 mujeres, contestaron que extienden su jornada

laboral en promedio 7.6 horas a la semana. Lo anterior se confirma cuando 51.6% de las mujeres señalaron que dedican más de 40 horas a la semana al trabajo remunerado. Incluso, 43.7% de las mujeres dedica más tiempo al trabajo remunerado que su pareja. Esta información se contrasta y se contrapone con la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (INEGI, 2014b), que señala que las mujeres dedican 11 horas semanales menos al empleo que los hombres.

Si se relaciona la jornada laboral con las mujeres que reportaron horas extras en el trabajo remunerado, se puede observar que la mayoría de las mujeres que realiza sobretiempo son las que tienen jornada completa, lo cual confirma la dedicación de más de 40 horas a la semana al empleo.

Gráfica 8. Jornada laboral y su relación con las horas extras.



Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

Asimismo, si se relaciona el ingreso de las mujeres con la jornada laboral, se muestra que la mayoría de las mujeres se encuentran trabajando tiempo completo y percibiendo un ingreso mensual de 5 a 10 000 pesos (33%), muy de cerca las mujeres que tienen ingresos entre 10 y 15 000 pesos (24%), lo cual se corrobora si se compara la variable de ingreso con horas de dedicación (véase Tabla 24 y 25).

Tabla 24. Jornada laboral y su relación con el ingreso.

		Tiempo completo	Medio tiempo	Por horas	Total
Ingreso (en miles de pesos)	< 5	7%	2%	2%	11%
	5 a 10	33%	3%	3%	39%
	10 a 15	24%	1%	1%	26%
	15 a 20	10%	1%	1%	12%
	20 a 25	6%	1%	0%	7%
	> 25	5%	0%	0%	5%
		85%	8%	7%	100%

Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

Tabla 25. Ingreso y su relación con las horas de dedicación semanal al empleo.

		Horas de dedicación al empleo		
		>40	40	<40
Ingreso (en miles de pesos)	< 5	11	17	12
	5 a 10	72	51	25
	10 a 15	57	27	16
	15 a 20	26	13	5
	20 a 25	15	5	3
	> 25	15	2	3
		196	115	64

Nota: 5 mujeres no contestaron

Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

Por otra parte, 85.8% de las mujeres cuentan con seguridad social, por lo que tienen derecho a servicios públicos de salud, como consulta médica y hospitalización, así como a guardería. Solo 101 de 380 mujeres contestaron que utilizan servicios privados de salud, en cambio, en relación a los servicios públicos, 125 mujeres utilizaron consulta médica, 92 servicios hospitalarios, 72 escuela pública, 51 guardería y el resto no contestó.

De igual forma, 68.4% de las mujeres goza de licencia de maternidad, pero es alto el número de mujeres que desconocen los días que les otorgan. Además, se indagó si las mujeres tenían algún otro tipo de licencia para ausentarse de su empleo, respondiendo negativamente 56.3%

y de las 147 que cuentan con este tipo de prestaciones, mencionaron la licencia con goce y sin goce de sueldo, permisos sindicales, por incapacidad, días económicos, permisos por muerte de familiar directo, enfermedad de familiar y otros problemas personales. En cuanto a la licencia de paternidad, solo 22.4% de las mujeres encuestadas señaló que sus parejas cuentan con licencia de paternidad. La Ley Federal del Trabajo otorga 5 días de permiso con goce de sueldo a los hombres trabajadores por nacimiento de hijo/a y en caso de adopción, pero solo 32 mujeres conocen este derecho de sus parejas.

VI.2 Las labores domésticas y el cuidado, ¿cómo se distribuyen?

En relación al cuidado de menores mientras la madre y el padre están trabajando, en su mayoría son las abuelas quienes ocupan esta responsabilidad, posteriormente, como segunda respuesta aparecen las escuelas o guarderías, pues algunas ofrecen actividades extraescolares pagadas. También contestaron que los hijos/as se cuidan solos, pero generalmente cuando son mayores de 12 años. Otras personas que cuidan, pero no es representativa su participación, son los padres y el personal de servicio doméstico.

Tabla 26. Cuidado de menores, mientras la madre trabaja.

Cuidado de menores	Mujeres	%
Abuelos/as	187	49.2
Escuela/guardería	60	15.8
Padre	32	8.4
Los hijos/as solos	31	8.2
Personal del servicio doméstico	27	7.1
Ella (mientras trabaja)	18	4.7
Otro familiar	13	3.4
Otras respuestas	12	3.2
	380	100%

Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

Por otro lado, 79.9% de las mujeres consideraron que sus parejas participan en el cuidado, pero cuando se les cuestiona quién atiende a los hijos/as, solo 7 de 380 señaló que la pareja, 122 ella y 242 ambos, que representa 64%.

Ahora bien, cuando se les pregunta a las mujeres cuántas horas a la semana dedican al hogar, 68.7% contestaron que menos de 40 horas. En cambio, la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (INEGI, 2014b) reportó que las mujeres dedican 58 horas a la semana al trabajo doméstico no remunerado y al cuidado de integrantes del hogar, y los hombres solo 22 horas.

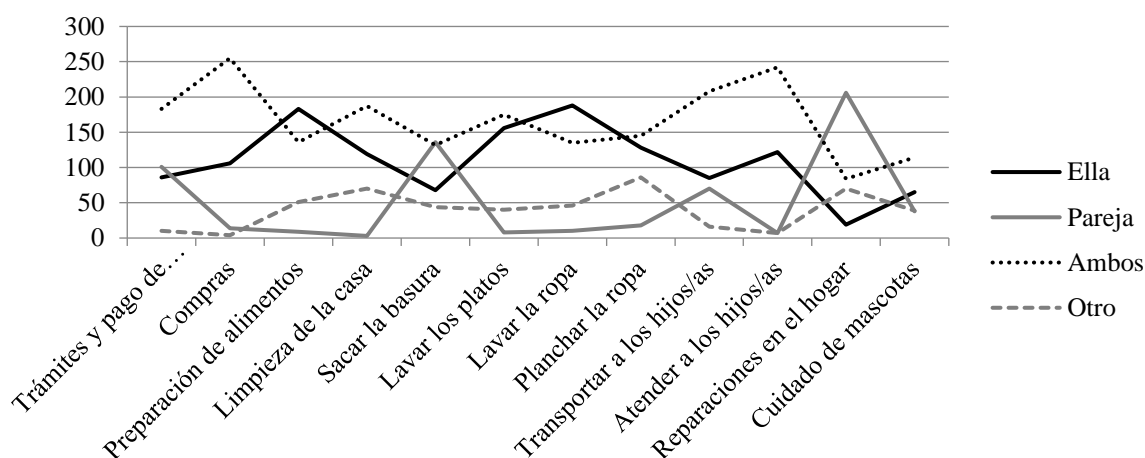
Tabla 27. Horas a la semana de dedicación al hogar.

Horas a la semana de dedicación al hogar	Mujeres	%
< 40	261	68.7
40	41	10.8
> 40	71	18.7
No contestado	7	1.8
	380	100%

Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

No obstante, aunque ellas dedican menos de 40 horas a la semana al hogar, en su mayoría siguen preparando los alimentos y lavando la ropa. Su pareja principalmente realiza reparaciones en el hogar y saca la basura. Esta última actividad, también es asumida por los dos. Las actividades en su mayoría realizadas por ambos, son trámites y pago de servicio, compras, limpiar la casa, lavar los platos, planchar la ropa, transportar y atender a los hijos/as, y cuidar a las mascotas. La opción de “otro” no fue representativa, pero la actividad más representativa fue planchar la ropa.

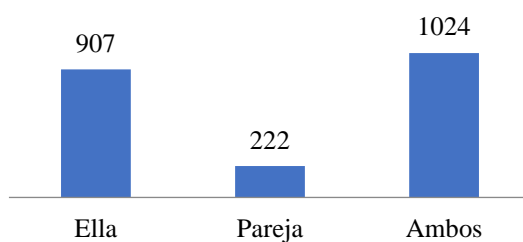
Gráfica 9. Actividades domésticas y de cuidado.



Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

Por otra parte, si se agrupa la preparación de alimentos, la limpieza de la casa, sacar la basura, lavar los platos, lavar y planchar la ropa, y el cuidado de mascotas, como labores domésticas, que son actividades que se realizan dentro del hogar, se observa que la participación de la pareja es 4.08 veces menor que la participación de ella, mientras que, si se compara la participación de ambos con solo ella, la diferencia es mínima (1.12 veces).

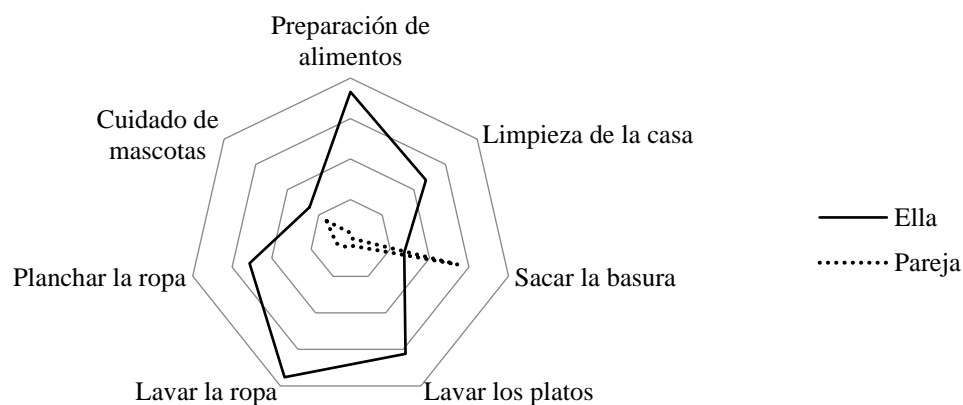
Gráfica 10. Selección de labores domésticas para comparar la participación entre ellas, sus parejas y ambos.



Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

De modo que, la participación de las mujeres sigue siendo muy elevada en las tareas domésticas en comparación con sus parejas (véase Gráfica 11), aunque en su mayoría ellas consideran que ambos participan en 7 de las 12 actividades seleccionadas.

Gráfica 11. Selección de labores domésticas para comparar la participación entre ellas y sus parejas.

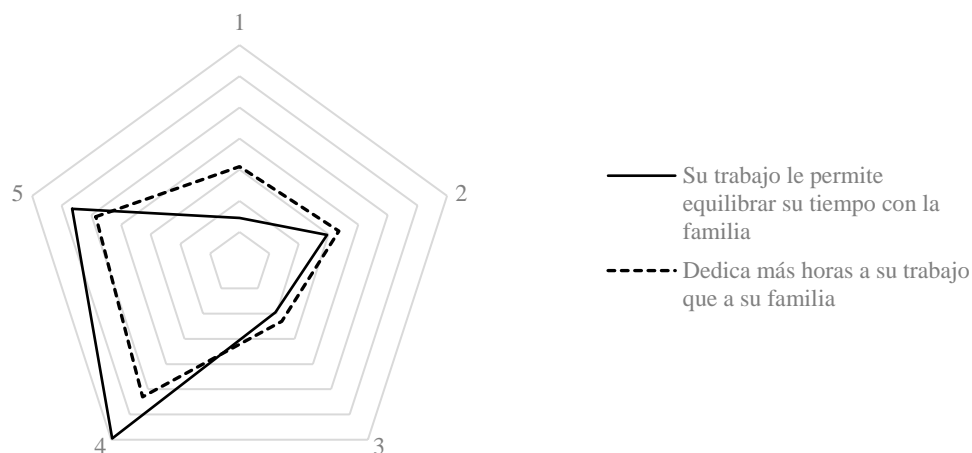


Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

Por último, se seleccionaron algunas afirmaciones de las mujeres que fueron medidas a través de una escala del uno al cinco (1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo), sobre el trabajo remunerado, las tareas domésticas y de cuidado, la participación de su pareja y la distribución del tiempo.

El primer enunciado señala “su trabajo le permite equilibrar su tiempo con la familia”, el cual se comparó con la afirmación “dedica más horas a su trabajo que a su familia”, para verificar si efectivamente existe equilibrio entre el trabajo y la familia. Del primer enunciado, 36.6% de las mujeres seleccionó la opción cuatro, es decir, está de acuerdo en que su trabajo le permite equilibrar su tiempo con la familia. Ahora bien, del segundo enunciado, 27.9% de las encuestadas también optó con estar de acuerdo con esa afirmación. Entonces, si las mujeres dedican más tiempo al trabajo remunerado que a la familia, los horarios laborales no les permitan equilibrar su tiempo con la familia.

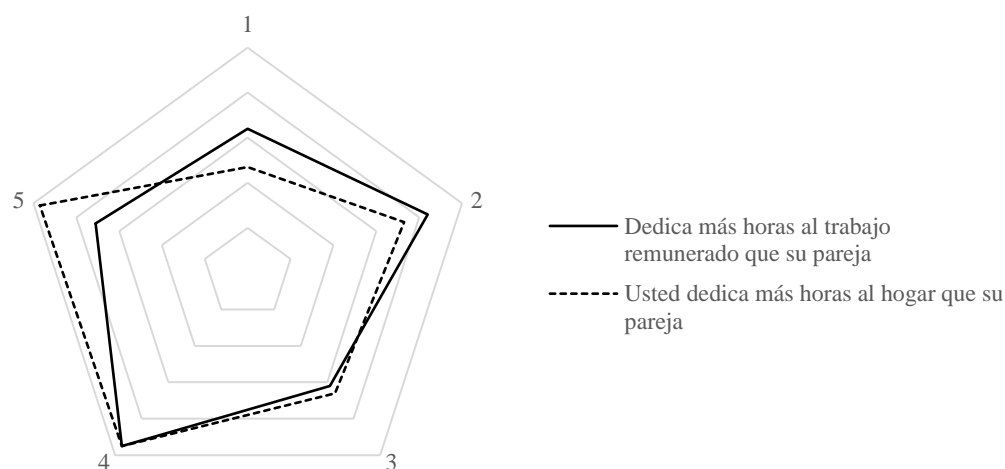
Gráfica 12. Su trabajo le permite equilibrar su tiempo con la familia vs dedica más horas a su trabajo que a su familia.



Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

Los siguientes enunciados que se compararon son “dedica más horas al trabajo remunerado que su pareja” y “usted dedica más horas al hogar que su pareja”. En el caso de la primera afirmación, 25% de las mujeres contestaron que están de acuerdo, dicho de otro modo, en su mayoría dedican más tiempo al trabajo remunerado que sus parejas. Ahora bien, si ellas dedican más tiempo al empleo, ¿quién dedica más tiempo al hogar? En este sentido, 25.5% de las mujeres seleccionó la opción cinco, totalmente de acuerdo, es decir, ellas también dedican más horas al hogar que su pareja.

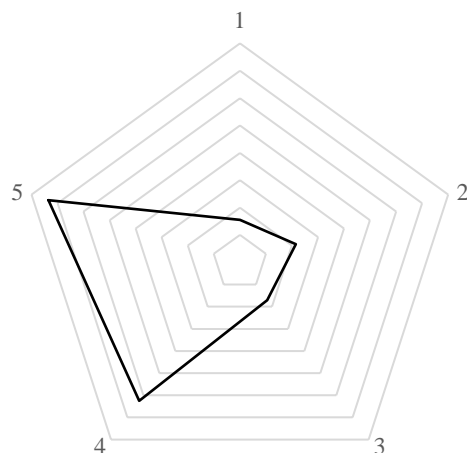
Gráfica 13. Dedicar más horas al trabajo remunerado que su pareja vs usted dedica más horas al hogar que su pareja.



Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

Entonces, si las mujeres dedican más tiempo al trabajo remunerado y no remunerado que sus parejas, al cuestionarles si “la carga de trabajo en la familia la llevan ellas”, 22.4% contestó en desacuerdo y 21.6% de acuerdo. Esto es, 85 mujeres de 380 consideran que sobre ellas no recae la carga de trabajo en la familia, pero 82 de 380 consideran que sí, de modo que, aunque en su mayoría reconocen que trabajan más en ambos espacios, no todas lo consideran una carga, por lo que la desigualdad se encuentra totalmente naturalizada e invisible.

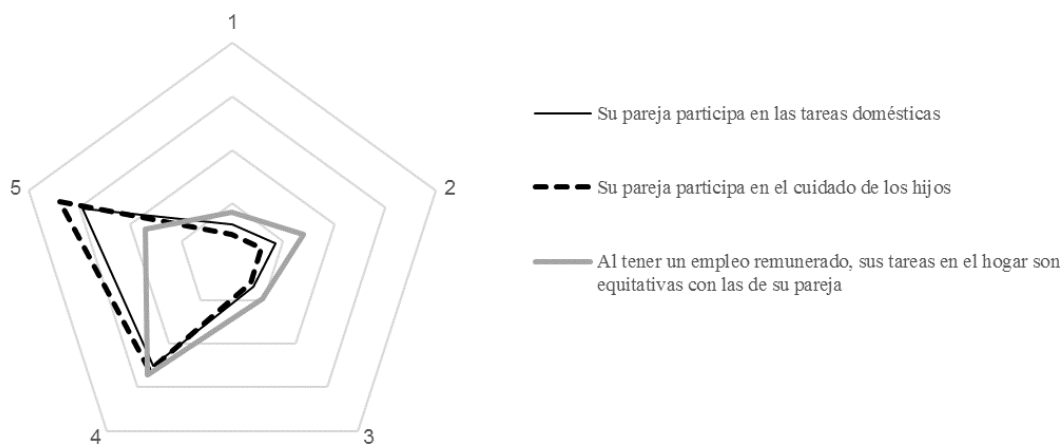
Gráfica 14. La carga de trabajo en la familia la llevan las mujeres.



Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

En este orden de ideas, aunque ellas dedican más tiempo al trabajo remunerado y al hogar, las mujeres consideran que sus parejas participan en las labores domésticas y en el cuidado, y al tener un empleo remunerado, sus tareas en el hogar son más equitativas con ellos (véase Gráfica 15).

Gráfica 15. La participación de la pareja.



Fuente: Elaboración propia con información de la encuesta aplicada (2016-2017).

El 35.5% de las mujeres consideran que, al tener un empleo remunerado, sus tareas en el hogar son más equitativas con sus parejas, y en relación con la participación de éstas en las tareas domésticas y en el cuidado de los menores, 44.5% y 25.5% de las mujeres, respectivamente, respondieron que están totalmente de acuerdo en que sus parejas participan. En otras palabras, las mujeres que participaron en la encuesta, aunque dedican más tiempo al trabajo no remunerado en el hogar que sus parejas, consideran que los varones efectivamente participan en las labores domésticas y en el cuidado.

A modo de reflexión

A las 380 mujeres que participaron en la encuesta, se les cuestionó sobre el ámbito personal, familiar y laboral en el que se desenvuelven, y acerca de la participación de sus parejas en las labores domésticas y el cuidado de los menores. Lo primero que se evidencia es que las mujeres carecen de tiempo libre para dedicarse a actividades de ocio o desarrollo personal. La mayoría de ellas dedican menos de una hora a la semana al ejercicio y al estudio, y de una a tres horas a la semana lo destinan a las amistades, al cine o lectura y a la belleza o cuidado personal. Su tiempo libre lo dedican a jugar con sus hijos/as, llevarlos a actividades deportivas o extracurriculares, desarrollo espiritual, entre otras.

Sobre el trabajo, se comparó el tiempo que destinan las mujeres al trabajo remunerado y al no remunerado, resultando que la mayoría destinan más de 40 horas a la semana a su empleo. La jornada laboral en promedio es de nueve horas diarias, pero casi la mitad de las mujeres encuestadas extiende su jornada 7.6 horas a la semana aproximadamente.

Pese a que ellas destinan más de 40 horas al trabajo remunerado, e incluso más tiempo que sus parejas, y menos tiempo al hogar, la mayoría de las mujeres consideran que su trabajo les permite equilibrar su tiempo con la familia. Asimismo, aunque ellas dedican menos tiempo al hogar, en comparación con sus parejas las mujeres destinan más horas, por el vínculo social que tienen con la familia. Otra contradicción se presenta cuando, la mayoría de las encuestadas consideran que sus parejas participan en las labores domésticas y en el cuidado,

e inclusive reconocen que, al tener un trabajo remunerado las tareas en el hogar son más equitativas con sus parejas, aunque ellas dediquen más tiempo a ambos ámbitos.

Posteriormente, se analizó la distribución de las responsabilidades de cuidado de menores y las tareas domésticas. Referente a las actividades domésticas, ellas son las principales responsables de preparar los alimentos y lavar la ropa; los varones principalmente realizan reparaciones en el hogar. Ahora bien, las actividades realizadas por ambos son trámites y pago de servicios, compras, limpiar la casa, lavar los platos, planchar la ropa, transportar y atender a los hijos/as, cuidar a las mascotas y sacar la basura, por lo que la carga de trabajo se distribuye en la pareja, pero se podría afirmar que, no de manera equitativa, toda vez que ellas dedican más tiempo al trabajo no remunerado que sus parejas. La participación individual de los varones en las tareas domésticas es muy baja, solo sobresalen las reparaciones en el hogar.

Asimismo, se agruparon las actividades que se realizan dentro del hogar, tales como preparar alimentos, limpiar la casa, sacar la basura, lavar los platos, lavar y planchar la ropa, y cuidar a las mascotas, observando que la participación de los varones es cuatro veces menor que la participación de las mujeres, mientras que, si se compara la participación de ambos con solo ellas, la diferencia es mínima. Entonces, la distribución de las labores domésticas en la pareja sigue colocando a las mujeres en una posición de desventaja frente a los hombres, aunque paradójicamente, ellas consideran que sus parejas participan en estas actividades.

Por otra parte, la mayoría de las mujeres no cuenta con personal de servicio doméstico, por lo que la opción “otro” no fue representativa en los resultados de la encuesta, aunque la actividad más significativa fue planchar la ropa.

Acerca del cuidado de los menores, la mayoría de las mujeres consideran que sus parejas participan, pero también cuentan con una estructura familiar de apoyo, principalmente intergeneracional, es decir, las abuelas se encargan del cuidado de los menores mientras el padre y la madre trabajan. Si bien, se esperaría que terceros como las guarderías, escuelas y el personal de servicio doméstico, fueran un apoyo para el cuidado y atención de los menores,

los resultados de la encuesta no fueron representativos. Respecto a los horarios y servicios de las guarderías y escuelas, estos dificultan la corresponsabilidad por el gran número de días de vacaciones al año y las suspensiones de clases, aunado a que los horarios escolares no corresponden con los horarios laborales de las madres y padres.

En conclusión, las responsabilidades del cuidado de menores y las tareas domésticas, no son asumidas exclusivamente por las mujeres; se advierte una transformación en la participación de los varones, aunque ellas todavía dedican más tiempo que ellos. Por otro lado, el cuidado queda principalmente a cargo de las abuelas mientras la madre y el padre trabajan, pues ni en las escuelas o guarderías, ni en el personal de servicio doméstico, recaen las funciones que tradicionalmente quedaban a cargo de las mujeres.

Sobre la licencia de maternidad y paternidad, se observa que existe desconocimiento sobre los derechos a estos permisos. Algunas mujeres ignoran el número de días de incapacidad por maternidad, y en su mayoría, desconocen que sus parejas cuentan con el permiso de paternidad por cinco días laborales con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos/as o adopción de un menor.

Ahora bien, en el siguiente capítulo se analizan las entrevistas realizadas a parejas de doble ingreso, para conocer a qué obstáculos se enfrentan las familias de doble proveeduría en el reparto de las labores domésticas y el cuidado de los menores, y determinar si las mujeres se encuentran en una posición de desventaja frente a los hombres. En este apartado, se inicia con la definición de ellas y ellos mismos desde sus diferentes roles, posteriormente se identifica el reparto de las responsabilidades de cuidado y las tareas en el hogar, así como la distribución del tiempo, para concluir con la participación de la sociedad, del mercado laboral y las escuelas en la conciliación trabajo-familia.

CAPÍTULO VII. DOS INGRESOS, DOS CUIDADORES

En este capítulo se analizan las entrevistas a parejas de doble ingreso, como se detalló en el marco metodológico. Ellas cumplen con el perfil originalmente definido, es decir, mujeres con formación universitaria, ya sea licenciatura, maestría o doctorado, con rango de edad de 25 a 54 años y con hijos/a menores a 16 años, casadas o en unión libre y, además, que su lugar de residencia sea el estado de Morelos, específicamente Cuernavaca o los municipios conurbados de Jiutepec, Temixco y Emiliano Zapata.

Se inició con la lectura a profundidad de las transcripciones de las 16 entrevistas individuales. Posteriormente, se codificaron las entrevistas para obtener la definición de ellos/as como mujer y hombre, madre y padre, así como esposa o esposo (pareja). También se consideró su desarrollo profesional y las actividades que realizan para estar bien consigo mismos/as. Se resaltó el reparto de las responsabilidades, tanto de cuidado de los menores como de las labores domésticas, para advertir en qué medida las parejas de doble ingreso son corresponsables. De igual manera, se distinguió la solidaridad intergeneracional, pues es fundamental para lograr conciliar el trabajo y la familia.

Otro tema significativo que se abordó para entender la conciliación y la corresponsabilidad, es la distribución del tiempo. En este apartado se advierte que ambos dejan de tener tiempo para sí mismos/as y el que les dedican a sus hijos/as, es de calidad, pero no suficiente. Asimismo, se incluyó el tema de la conciliación con corresponsabilidad y su relación con el mercado laboral y los centros educativos, para determinar a qué obstáculos se enfrentan las parejas para conciliar y los efectos que aquellos tienen, pues en su mayoría, se sigue reproduciendo la imagen de mujer-cuidadora y hombre-proveedor, aunque ya se perciben algunas transformaciones. Por último, se diseñaron dos nubes de palabras para reflejar visualmente la frecuencia con que aparecen los conceptos y destacar la jerarquía de las ideas en el lenguaje.

Referente a las parejas, la primera se constituye por Nadia y Carlos. Ella tiene 36 años y es maestra de inglés. Tiene cuatro empleos, uno entre semana (en dos escuelas primarias) y otro

sabatino (en la UAEM), pero también vende productos por catálogo y es terapeuta en acupuntura. Su esposo estudió una carrera técnica y se dedica a la herrería y la construcción. Tienen dos hijos, uno de 16 y otro de seis años. La segunda pareja la forman Livia y Héctor, ambos con estudios de doctorado. Tienen un niño de tres y una pequeña de un año. Los dos imparten clases y cuentan con una beca de posdoctorado. Los padres de ella viven en su casa, quienes han asumido la mayoría de las funciones de cuidado y domésticas, y ellos como proveedores.

La tercera pareja formada por Daniela y Manuel, tienen dos hijos que cursan la primaria. Él tiene estudios de doctorado y trabaja en la iniciativa privada y ella es médico general, por lo que pronto debe tomar la decisión de cursar su especialidad. La última pareja, la integran Karol y Rodrigo, que son profesores a nivel licenciatura, pero también se dedican al comercio. Tienen una hija y un hijo, que deben asistir a escuela privada para que ambos puedan trabajar.

Por otra parte, se entrevistó a Syntyha, Gloria, Ivonne y Esbeydi. Syntyha quien tiene estudios de maestría y es madre de dos niñas y un niño. Gloria cursó la maestría en administración y tiene dos empleos, entre semana trabaja en la industria y los fines de semana imparte clases, y es madre de dos hijos. Ivonne es contadora y tiene una hija menor de un año. Por último, Esbeydi tiene licenciatura y trabaja en el área de calidad de una fábrica y es madre de un niño. Es importante mencionar que las parejas de ellas no quisieron participar en la entrevista por las razones que previamente fueron expuestas.

Asimismo, se realizaron entrevistas a cuatro varones cuyas parejas cumplen con el perfil. Ellos son Ángel, Antonio, Paulo y Juan. Ángel tiene estudios de licenciatura; Antonio tiene una carrera técnica y se dedica a la mecánica por el día y en las noches tiene un bar; Paulo es doctor en sistemas computacionales y es profesor investigador; y Juan tiene estudios de maestría, tiene un despacho contable e imparte clases.

La siguiente Tabla, presenta detalladamente a las mujeres y los hombres, su formación profesional, el rango de ingresos mensuales, el número de empleos, el tipo de trabajo, ya sea

de tiempo completo o parcial y el sector laboral. También se considera el número de hijos/as y su edad promedio.

Tabla 28. Descripción de las parejas de doble ingreso.

Nombre	Formación profesional	Ingreso mensual	Núm. empleos	Tipo de trabajo	Sector	Núm. hijos/as	Edad promedio hijos/as
Parejas							
<i>Nadia</i>	Licenciatura	10 a 15 mil	4	Tiempo completo	Ambos	2	11
<i>Carlos</i>	Técnico	5 a 10 mil	1	Tiempo completo flexible	Privado		
<i>Livia</i>	Doctorado	20 a 25 mil	2	Tiempo parcial	Ambos	2	2
<i>Héctor</i>	Doctorado	20 a 25 mil	2	Tiempo parcial	Público		
<i>Daniela</i>	Licenciatura	15 a 20 mil	1	Medio tiempo	Público	2	7
<i>Manuel</i>	Doctorado	Más de 25 mil	1	Tiempo completo flexible	Privado		
<i>Karol</i>	Licenciatura	10 a 15 mil	3	Tiempo completo	Ambos	2	7
<i>Rodrigo</i>	Maestría	10 a 15 mil	2	Tiempo completo flexible	Ambos		
Mujeres							
<i>Esbeydi</i>	Licenciatura	5 a 10 mil	1	Tiempo completo	Privado	1	4
<i>Syntyha</i>	Maestría	15 a 20 mil	2	Tiempo completo	Ambos	3	4
<i>Gloria</i>	Maestría	15 a 20 mil	2	Tiempo completo	Privado	2	6
<i>Ivonne</i>	Licenciatura	15 a 20 mil	1	Tiempo completo	Privado	1	1
Hombres							
<i>Juan</i>	Maestría	15 a 20 mil	2	Tiempo completo flexible	Ambos	2	8
<i>Ángel</i>	Licenciatura	20 a 25 mil	2	Tiempo completo	Ambos	2	5
<i>Antonio</i>	Técnico	15 a 20 mil	2	Tiempo completo flexible	Privado	1	2
<i>Paulo</i>	Doctorado	15 a 20 mil	1	Tiempo completo	Público	1	1

Fuente: Elaboración propia con información de las entrevistas realizadas (2016-2017).

VII.1. Las parejas de doble ingreso

VII.1.1 Me defino como...

Las mujeres entrevistadas se definen como personas trabajadoras, que luchan y consiguen lo que quieren, como formar su familia y estudiar la carrera de su elección. Se consideran mujeres exitosas y completas por ser profesionistas y ser madres. Livia menciona que *lo más importante de ser mujer, es ser mamá*. De igual manera, los hombres se definen como trabajadores y responsables. A modo de ejemplo, Héctor explica que

soy del género masculino, tengo que comportarme de acuerdo a ciertas características, incluso uno aprende a hacerlo [...] como hombre es hacerme cargo de todas estas cosas que de alguna manera me tocan como hombre y que yo pienso que me tocan como hombre y todos en la casa piensan que me toca como hombre.

Para ellos, el rol en esta vida, en su casa y en su familia, es cuidar a sus hijos/as, pues están preocupados por su bienestar; compartir con su pareja, a veces siendo cariñosos, pero siempre felices y plenos, *pues ha sido mucho más importante desde que tengo a mis hijos, ser un padre y un esposo*, señala Manuel. Su esposa Daniela, comenta que ser mujer implica tener más responsabilidades que los varones. Ser hombre para Rodrigo *es trabajar, ser el proveedor*; para Antonio es ser responsable y trabajador. En cambio, Ángel considera que es *igual a la mujer*, señala *no veo algo distinto, me siento igual, solamente me caracteriza el sexo*.

Como esposas o parejas, algunas consideran que son tolerantes y pacientes, pero otras son exigentes en relación al tiempo y dinero, para que funcione la relación. En sí, consideran que debe existir un balance en todos los aspectos de la vida *tantito por aquí, tantito por allá, que todo sea equitativo, con mi familia, con mi pareja y dedicarles tiempo a todos* dice Nadia. Por su parte, Gloria comenta que su esposo le ayuda, tanto como ella a él. En cambio, para Antonio es ser compañero y trata de ayudarlo a su pareja con las labores de la casa y *darle para las compras*, pero también es ayuda mutua. Ellos se consideran como proveedores y esposos responsables, y hacen su mejor esfuerzo día a día. Héctor asume que él es el que protege y el que resuelve conflictos, sin embargo, su rol como proveedor lo asume, pero no

de manera exclusiva pues *está súper bien tener a alguien a tu lado que no te vea como aquel que solamente va a proveer*. Rodrigo dice que ser marido es estar juntos, pero cada quien hace sus propias actividades, cada quien tiene sus amistades y su vida laboral, *cada quien su espacio*. Aunque son independientes, *el asunto de ser pareja se basa en la confianza y en el respeto*, menciona Carlos.

Daniela recuerda que se casó con *muchas ilusiones y muy enamorada*, aunque su esposo Manuel tiene un carácter muy difícil, ella ha sabido manejarlo. Por el contrario, a Syntyha le cuesta mucho trabajo negociar con su esposo, porque él es muy celoso, ella piensa que es por su *naturaleza*, incluso han tenido problemas por su forma de vestir, pero ella piensa que *como mujer debo decidir que ponerme*.

De manera general, los varones consideran que desde que son padres se han olvidado de su relación de pareja. Por ejemplo, Paulo menciona que *ahorita es tiempo de cuidar bebés, es muy difícil dedicarle tiempo a la pareja*. Asimismo, Antonio opina que desde que nació su hija *no hemos tenido tiempo de estar como pareja [...] tiene más de un año que no vamos al cine [...] casi no pasamos tiempo juntos para ir a comer, para ir al cine o para irnos a tomar unas cervezas, no nos da tiempo, no hemos sabido estar juntos*. También Héctor señala que *cuando tuvimos a mi primer hijo todo cambió, un poco la dinámica no solo de cómo resolver las cosas en casa, sino incluso del trato como pareja, cambiaron muchas cosas*.

Ahora bien, Daniela como mamá comenta que se siente *en la calle de la amargura*, se siente como *¿no sé que estoy haciendo bien?* e Ivonne *no siente lo duro, sino lo tupido*, haciendo referencia que a quien le toque ser niña, tendrá que lidiar *con eso de ser mujer, atender la casa, estudiar obviamente, prepararse para ella, para su futuro y para las próximas generaciones, además de atender al marido y todo lo que conlleva*. Son mamás que dan todo por sus hijos/as, los quieren proteger y aunque para ellas es mucho trabajo, son muy felices siéndolo. Esbeydi menciona que no es la mejor mamá del mundo, pero considera que le da lo suficiente; ella ya sintió lo que es ser mamá, ya no tendría más hijos/as porque le da mucho miedo la sociedad, *todos se están matando*. Para Livia, *ser mamá es estar en el sistema opresor*, y aunque su desarrollo profesional es muy importante, en este momento que su hijo

e hija son pequeños, lo principal es ser mamá. En este sentido, Syntyha considera que, si tuviera que decidir entre su trabajo y su familia, ella elegiría esta última, pues es lo más importante en su vida; sin sus hijos/as y sin su esposo, no podría vivir. Sin embargo, para ella el papel más difícil es el de ser mamá, dice *mi trabajo lo desempeño con gusto porque me gusta lo que hago, lo disfruto al máximo y cuando estoy con mis hijos a veces me estreso, me estreso de verdad y los amo, pero me estreso [...] es que bueno, es complicado el rol de mamá.*

Por el contrario, los varones como padres se consideran guías y buscan que exista respeto y reglas en la casa. Para Ángel, ser padre es enseñarles a sus hijas a pensar y ayudarles para que puedan tomar sus propias decisiones. Ellos están aprendiendo a ser padres y toman como referencia las enseñanzas de sus propios padres e imitan la forma como fueron educados, pero se consideran felices. Manuel coincide con las mujeres al señalar que antes de ser profesionalista, es padre; Rodrigo menciona que desde que tuvo a su hija el asunto de la paternidad lo ha convertido en una persona más responsable, toda vez que está formando a *un nuevo ser con valores, una nueva identidad*. Asimismo, Héctor indica que ha *cambiado el ser esposo y sobre todo el ser padre [...] tengo que ser ahora más responsable, sobre todo la parte de la paternidad, en tanto que mis hijos dependen de mí y uno trata de hacer lo posible por que tengan todo lo necesario*. Por su parte, Carlos comulga con la idea de siempre estar al pendiente, ser padre es preocuparse por el bienestar de su familia, *es ver por los otros*. Juan también dice que ser padre *es estar al pendiente de las necesidades, pues más que económicas, porque esas las tenemos resueltas, estar al pendiente de que los hijos estén bien en la parte de la salud, emocional y espiritual, de hecho, por eso decidimos llevarlos a la iglesia para que aprendieran valores*.

Rodrigo menciona que *ser padre es lo mejor que me ha pasado [...] lo he disfrutado bastante*. Juan concuerda, al señalar que disfruta mucho comer con su pareja y con sus hijos, jugar con ellos fútbol, salir de vacaciones juntos, *o sea son cosas pequeñas que disfruto [...] como padre me siento muy feliz*. Por otro lado, Ángel siempre quiso tener hijos/as y ser papá al expresar que *mi hija siempre ha sido el motor en mi matrimonio, fue mi motor para que yo cambiara y quisiera hacer las cosas diferentes*. Tanto Paulo como Héctor tienen miedo de

ser padres, aunque es una buena experiencia y algo cambia en sus mentes, su hija e hijo dependen en todos los sentidos de ellos, por lo que temen perder su trabajo, no tener casa propia y no tener los medios para mantenerlos.

VII.1.2 El desarrollo profesional

Ahora bien, en relación al desarrollo profesional ellas coinciden en que es muy difícil para las mujeres en este país, combinar su vida laboral con la atención y cuidado de sus hijos/as, pues ambos aspectos demandan tiempo. En su mayoría, postergan su formación académica y crecimiento profesional, porque le dan prioridad a su familia. Para Daniela, es *muy injusto el medio laboral*. En una ocasión fue a pedir una mejor oportunidad de trabajo, para buscar una plaza en su empleo, su jefe le dijo *¿por qué? ¿para qué?* a lo que ella respondió que tiene familia y necesita ver por ellos. Su superior le contestó *creo que mejor te vas a cuidar a tus hijos y tu casa, en lugar de estar aquí sufriendo*. Syntyha en cambio, se enfrenta a su esposo, él no quiere que trabaje, pero lo convenció pidiéndole de favor que le diera la oportunidad. Finalmente aceptó, aunque es un poco difícil porque *él es muy celoso, muy posesivo*, pero cuando entendió que *mi sueldo es parte de nuestros ingresos [...] él cambió, se da cuenta que nos da un mejor nivel de vida, porque podemos salir más, podemos planear vacaciones, podemos hacer otras cosas que solo con su sueldo no alcanza*. En relación a su desarrollo académico, ella estudió la maestría en la noche, cuando sus hijas pequeñas, de 2 años y 6 meses dormían, así fue como logró terminar. *Realmente sí me gustaría dedicarme más tiempo a mí*, pero su prioridad es su esposo, sus hijas y su hijo. En cambio, Karol opina que estudiar una maestría y un doctorado es una necesidad, *pero a veces como profesionistas no tenemos tiempo*, ni para los hijos/as, ni para estudiar. Aunque su esposo la apoya para que siga estudiando, ella considera que le va a costar mucho trabajo.

Tanto Ivonne como Nadia, tienen mejor sueldo que sus esposos. Ivonne está acostumbrada a tener su vida laboral, ella cree que se le haría un poco difícil dejar de trabajar para solo cuidar a su hija, aunque esto resulte agotador. Nadia si deja de trabajar, su casa no sería nada de lo que es, porque aporta el 75% de los ingresos a su hogar, cubre casi todos los gastos. Ella tiene cuatro trabajos, y ésto le impide tener tiempo para estudiar la maestría, lo cual le beneficiaría para su crecimiento profesional. Antes a Nadia solo le interesaba ganar dinero, *ahora ya no*

quiero dinero, yo quiero amanecer, yo quiero despertar, quiero un día más con mi familia, como sea, no importa con mucho, con poco o con nada.

Por otra parte, Livia considera que *está padre como mujer saber que no tienes que estar ahí dependiendo*, ya sea de un hombre o de los papás. Dice que si pudiera encontrar un tercer empleo lo haría. Syntyha menciona que se cansa más en su casa que en el trabajo, *de verdad conviene trabajar [...] pues no estoy trabajando para mí, yo estoy trabajando para nosotros*. Karol platica sobre la experiencia de su hermana cuando empezó a trabajar, *hasta su forma de vestir cambió, su sonrisa, sus ojos, su forma de hablar, todo cambia*. No obstante, *uno puede decir, están mejor las mujeres que trabajan y que tienen una profesión, creo que todavía no estamos tan bien y que falta mucho por mejorar*.

Así como las mujeres postergan su desarrollo profesional por la familia, también le dan prioridad al empleo de su pareja, aunque contradictoriamente mencionan que se apoyan mutuamente. A manera de ejemplo, Daniela dice que su esposo está trabajando en exceso y en muchas ocasiones él sale al menos una semana de la ciudad y trabaja los fines de semana, entonces ella se encarga de sus hijos día y noche, *de alguna manera tenemos que salir adelante*, pero cuando él llega a casa, ella le dice *aquí están tus hijos, ya no quiero saber nada*.

Aunque Karol tenía planeada su vida, *primero me voy a casar, voy a tener hijos y después voy a estudiar*, pero cuando nació su hija enferma, ella tuvo que asumir el cuidado, sacrificando su empleo. Ella comenta que, *si hubiera nacido sana, hubiese seguido mi vida profesional muy bien*. Hoy su hija tiene ocho años y su hijo seis años, pero no tiene tiempo para estudiar un posgrado, en cambio, su esposo ya tiene maestría y un cargo de responsabilidad directiva en su empleo.

Por el contrario, los varones rara vez expresan su experiencia en relación al desarrollo académico y profesional. Solo Ángel ampliamente menciona como fue creciendo en su trabajo y como éste le ha dado la oportunidad de *abrir otras puertas*. No obstante, considera que su vida laboral ha sido complicada, así como para Antonio que trabaja en el día de

mecánico y en las noches en su bar. En contraste, hacen referencia al desarrollo profesional de sus parejas; Manuel ha colaborado con el cuidado de sus hijos para que su esposa siga estudiando y crezcan profesionalmente, pues le *parece que es importante que la mujer se desarrolle*; para Rodrigo *es gratificante tener una compañera, que sea profesionista y comerciante, que sea independiente y autónoma*. Al contrario, Juan considera que dependiendo la profesión que la mujer elija, tendrá más o menos tiempo para su marido y sus hijos/as. Señala que los hombres *genéticamente sabemos que tenemos que trabajar y aguantamos un poquito más la parte emocional*, pero las mujeres por su naturaleza y sensibilidad deben dedicar más tiempo a la familia.

VII.1.3 ¿Qué hacen para estar bien consigo mismas/os?

Las mujeres y los hombres necesitan dedicar tiempo a sí mismos, puede ser para distraerse, para relajarse, para mejorar su salud, entre otros objetivos. Sin embargo, una constante es la falta de tiempo, ya sea por las horas de dedicación al empleo, a la familia o ambas. Por ejemplo, Gloria se tiene que levantar antes de las cinco de la mañana para hacer ejercicio hasta las siete. Esbeydi a veces sale a caminar al parque con su hijo, pero no hace una actividad para ella. Rodrigo juega fútbol y sale a correr o caminar en su tiempo libre o va a visitar a su mamá al negocio para ayudarla. Juan también practica fútbol y dice *estoy panzón porque mi mujer me trata como rey, me da mucho de comer, entonces soy muy feliz*. En cambio, Héctor extraña las noches que jugaba squash con Livia, pero ya no tienen tiempo. Tampoco Paulo tiene tiempo para salir a correr o leer un libro, ni Antonio quien antes andaba en bicicleta y se ejercitaba en el gimnasio, pero ahora ya no hace nada de ejercicio y su alimentación no es buena. Por último, Syntyha menciona que por el momento no está haciendo ejercicio. Su esposo le dice *si lavas y trapeas la casa dos veces al día, ese es tu ejercicio [...] si yo tuviera una hora de distracción, creo que es lo único que me falta, cosa que a mi esposo no, él tiene su viernes social*. Así que Livia se cuestiona, *¿hasta qué grado será sana la dinámica en que las mujeres se están metiendo?*

Tanto Karol como Nadia se han enfermado. Karol se estresa porque trata de darle mucho tiempo a su hija e hijo, a su marido, a los amigos, cuestionando *¿qué hay de uno? cuándo*

vas a darte ese tiempo libre para ir al salón de belleza toda una tarde o para dormir todo el día, para hacer lo que tú quieras, hacer ejercicio. Si platicas con otras profesionistas, hace falta tiempo libre para disfrutarlos a nosotras mismas. Nadia ha tenido ataques de ansiedad y ha sufrido estrés, menciona *creo que voy a terminar loca*. Su médico le dijo *lo que tu traes es una depresión ¿yo deprimida, pero a qué hora?* Se considera una mujer muy aprensiva y se estresa si las cosas no se hacen cuando y como ella quiere. Incluso su esposo la regaña diciéndole *es que tú quieres hacer todo, tú quieres abarcar todo y no es así, yo creo que ahí exploté, porque más que de gusto lo hacía por compromiso*. Livia un día amaneció con ronchas en el cuerpo, asumió que eran por los nervios y decidió hacer algo por ella. Asistió a dos sesiones de acupuntura que asegura, *me sirvió mucho, pero al mismo tiempo cuando estaba acostada con las agujas, pensaba que podría estar adelantando esto o aquello en el trabajo*.

Antonio menciona que buscar cualquier momento para descansar, pero no puede estar mucho tiempo sin hacer nada, porque tiene que estar con su hija. Por su parte, Paulo y Carlos están bien consigo mismos cuando están trabajando y están seguros que pueden mantener a su familia, *no me hallo estar sin trabajar* dice Carlos. En cambio, Daniela tiene la costumbre de tomar café con sus amigas cada 15 días, y eso le sirve para desestresarse y sentirse bien. Otra actividad que le gusta mucho es leer y aprovecha cualquier momento que sea bueno. No se siente agobiada mientras está con su esposo, en casa o en algún lado, tenga lo que tenga que hacer, siempre y cuando cuente con el apoyo de Manuel.

VII.2 Reparto de las responsabilidades: cuidado de menores y labores domésticas

VII.2.1 El cuidado de menores

Como ya se ha mencionado, el cuidado de menores recae o lo asumen principalmente las mujeres. A modo de ejemplo, Gloria todas las tardes trata de estar presente con su hija e hijo, es la abuela quien se encarga de recogerlos del colegio y preparar la comida. A las 18:30 horas, generalmente ella llega a darles de comer, hacer y revisar tareas escolares. Aproximadamente a las 20:30 horas terminan estas actividades, los niños se bañan mientras

ella prepara la ropa y refrigerio del día siguiente. Su esposo se puede considerar un padre ayudante, pues sí participa en el cuidado de los menores, pero es ella quien le indica las funciones que debe realizar. En cambio, Esbeydi tiene una pareja que se puede calificar como padre ausente, toda vez que ella está casi todo el tiempo sola con su hijo. A su vez, el esposo de Ivonne es un padre cuidador ocasional, que intenta darle la mamila a su hija de vez en cuando. Otro cuidador ocasional es Manuel, quien se queda con los hijos cuando ellos están enfermos, pero terminan siendo *cuentos de terror* comenta Daniela, pues ella tiene que llegar a casa a darles la medicina, porque según él, ella es la única que lo puede hacer.

En cambio, Ángel participa en el cuidado de sus hijas, las levanta por las mañanas y las baña, mientras su esposa prepara el desayuno. Posteriormente, él las lleva a la escuela. En la tarde pasa por ellas, ya sea a casa de su mamá o de su suegra para ir a la casa a revisar tareas, cenar juntos y ver la televisión. Más tarde, les lee un cuento antes de dormir. Pero lo que más disfruta hacer con sus hijas, son deportes, pues le gusta jugar con ellas. Por otra parte, Juan solo lleva a sus hijos a la escuela, y en algunas ocasiones ayuda a su esposa a cambiar al menor. Aunque su hija siempre le pide ayuda con la tarea o que le cuente un cuento, *generalmente es su mamá la que hace eso, yo no, yo no dice.*

Así como Ángel es un padre comprometido con el cuidado, Paulo también. Él se levanta a las seis de la mañana para cambiar el pañal al bebé, lavarle su carita y sus dientes. Después su esposa lo cambia, mientras plancha su ropa y se baña para ir a trabajar. Pasan a dejar a su hijo con la abuela materna, con quien se queda todo el día, hasta las 18:00 horas que él y su esposa van por el niño, para darle de comer y bañarlo. Después se van a casa para dormirlo, donde generalmente juntos le leen un cuento. Paulo dice que el cuidado

es todo el tiempo, no te puedes distraer un poquito porque ya se cayó, ya se golpeó, ya se cortó y pues siempre estar ahí pendiente y atrás de él [...] siempre nos rolamos con mi esposa, bueno en lo que ella se está cambiando, yo estoy cambiando al bebé o peinándolo o a veces yo estoy bañándome y ella está haciendo otra cosa que me faltó a mí.

En cambio, Nadia al tener hijos mayores a seis años, ya no tiene que estar tanto tiempo con ellos, y ese tiempo lo aprovecha para sí misma.

Livia narra la participación de Héctor en el cuidado de su hija e hijo:

Llega con los niños en la tarde, se queda según con ellos, ellos se duermen y él se duerme, ese es el momento en que me está ayudando o está compartiendo la labor del cuidado. De pronto, se despiertan, él ya descansado y los niños con toda la pila. Ahora me tocan de nuevo a mí y ya él se va, se encierra y se pone a trabajar. De pronto es así de... oye no se trataba de eso, yo también quiero dormir. Entonces yo creo que salgo perdiendo en los acuerdos que hacemos. Él se burla de mí, ¿por qué cuando te enojas conmigo te sale lo feminista? Incluso, le he llegado a decir que él tiene la percepción de que lo que yo hago es menos importante de lo que él hace. Dice que no, que no es así, pero como se dan las cosas de que yo tengo que ser la que está corriendo, porque a los niños quién los va a cuidar.

Héctor menciona que *unas cosas le tocan a ella y otras cosas me tocan a mí, los roles de alguna manera ahí están, porque en el fondo es la mamá la que cuida a los niños*. No obstante, cuando Livia está con ellos está pensando en lo que tiene que hacer. *De pronto también eso me conflictúa, porque el tiempo de estar con ellos me hace pensar que lo estoy perdiendo*. A manera de ejemplo, cuando ella tuvo tres semanas de incapacidad por el nacimiento de su primer hijo, estaba pensando que tenía que trabajar y le estresaba pensar que no estaba haciendo nada, pero estaba cuidando al niño, *debo dejar de pensar en esto, y pensar en él, pensar en que soy mamá y él es pequeñito y me necesita y no tengo porque estar preocupándome por otra cosa*.

De igual manera, Héctor supo que su vida iba a cambiar cuando nació su hijo al mencionar *ya no voy a vivir para mí, mi vida ahora ya le corresponde a alguien más y todo lo que voy a hacer será para su beneficio*. Entonces surge la preocupación de cómo lo va a cuidar y a solventar todos los gastos. Dice *no solo los gastos, sino como te vas a organizar para tu vida cotidiana, no solo en cuestión del trabajo, sino quién lo lleva a la escuela, quién lo va a cambiar, quién lo va a bañar*. Su función de cuidador empieza después de la media noche cuando todos están dormidos, pues él se acuesta alrededor de las dos de la mañana, ya que debe hacer la mamila, verificar que las puertas estén cerradas y las luces apagadas. Al cuarto para las siete, se levanta para despertar a su hija e hijo, la peina a ella y los prepara para ir a la escuela. Lleva a su hijo mayor al colegio antes de ir a trabajar y a las 14:30 horas pasa por él, para ir a comer a casa. Durante la comida él es el responsable de darle de comer a su hija

menor, *aunque yo no tenga ganas de darle o esté ocupado [...] algo que tampoco fue pactado, pero así es [...] no sé, de repente fueron cosas que empezaron a funcionar así.* En la tarde se duermen un par de horas, y a las 17:30 horas se pone a trabajar nuevamente en casa, hasta las 20:00 horas que debe hacer una pausa para bañar a sus hijos y cenar. Luego los niños se van a dormir y él sigue trabajando hasta las 23:00 horas aproximadamente, para terminar el día jugando videojuegos y tomando una cerveza.

Manuel es un padre que se puede definir como cuidador ocasional, pues solo lleva a sus hijos a la escuela, pero es su esposa quien prepara las mochilas y las loncheras desde temprano. Algunos días, él recoge a los hijos en la escuela. A veces cuando está en casa en las tardes, procura pasar tiempo con los niños, sobre todo haciendo la tarea de matemáticas. Entonces, como parte de sus funciones como papá es llevar a sus hijos al colegio, ayudarlos con la tarea y decidir qué deportes practicarán, no obstante, *Daniela me obliga a participar más en el cuidado por ejemplo me dice, ya se te olvidó que se tienen que lavar los dientes en la mañana [...] por eso quien lleva la batuta es ella.* Carlos por su parte, acepta que no es mucho el tiempo que pasa con sus hijos, a veces juegan, los lleva al *taekwondo* o hacen la tarea juntos, pero comenta sí *los castigo, los regaño, dijera mi papá, que se vayan derechito.* Nadia le pide que la ayude con ellos, *a mí me da las quejas [...] no sé a lo mejor a ella no le hacen el mismo caso, pero a mí sí me hacen caso.*

Antonio menciona que *es un poco pesado, porque tienes ya a una criatura, porque ella* (su esposa) *se estresa luego en el día, por estar cuidando a Valeria.* Él llega cansado de trabajar, pero su esposa le dice que *quiere algo la niña*, a lo que responde *espérame tantito y en lo que voy llegando, me ve y me pasa luego, luego a la chamaca. Yo trato de ayudarla en lo más que puedo con la niña.* Sus funciones en el cuidado, son bañar a su hija y sacarla a pasear, *otra función sería ayudarle a mi pareja a alzar la ropa, lavar las mamilas, darle de comer. No lavo mucho porque no tengo tiempo, pero cuando tengo tiempo trato de ayudar lo más que se pueda para quitarle un poquito de carga.* Antonio termina diciendo que si él pudiera estaría más tiempo con su hija, pero *no puedo estar amarrado a ella, no podría estar sin hacer nada en las cuestiones de trabajo, no puedo estar sin trabajar.* En cambio, Rodrigo menciona que, si su esposa está trabajando, él tiene que cuidar a los hijos y los cuida sin

ningún problema. Él considera que cuando convive con sus hijos, el tiempo es de calidad, *si me toca cuidarlos todo el día, entonces es dar el espacio de cubrir todas las necesidades, tratando de hacerlo ameno [...] hacer algunos juegos.* Él los condiciona, con reglas como primero hacer la tarea y luego pueden salir a jugar. Las funciones de cuidado que realiza son levantar a sus hijos en la mañana, prepararles su leche, llevarlos a la escuela, en la noche bolearles sus zapatos, verificar que se bañen bien, que se cambien de ropa, apagarles la televisión y mandarlos a dormir. Pero el tiempo de estar con ellos se acaba pronto, porque a las 16:00 horas, *córrele, los tengo que dejar porque me tengo que regresar a trabajar, porque sí me la paso como loco.*

Por otra parte, Karol menciona que su nena nació enferma, *fue un caos, dejé de trabajar tres años, me la vivía en el hospital, fue muy pesado para mí, no tenía quien la cuidara.* Fueron tres años muy difíciles y tenía mucha envidia profesional de su esposo, *él se iba a excursiones, eventos, estudiaba, iba de aquí para allá y yo estancada, decía qué pasa conmigo, yo quiero estudiar, quiero trabajar, hacer cosas.* Cuando los hijos de Manuel están enfermos, él se queda en casa a cuidarlos porque puede faltar al trabajo, pero ella es quien los lleva al doctor y está alerta de darles los medicamentos. También Livia es la responsable del cuidado cuando los menores están enfermos, menciona Héctor, *ella es la que sabe cuántas gotas hay que dar.* Finalmente, cuando el hijo de Paulo se enferma *es muy difícil, a pesar que está la abuelita, a veces nosotros pensamos que no lo cuida lo suficientemente bien. Decidimos quien se queda en casa a cuidarlo, como mi esposa no es la que trabaja de tiempo completo, entonces ella se sacrifica y se queda a cuidar al bebé.* A pesar de las dudas sobre el cuidado de la abuela, Paulo considera que es fundamental el apoyo de su suegra.

Por lo tanto, la sociedad sigue considerando que son las mujeres las principales responsables del cuidado, ya sean las madres o las abuelas, en esta generalidad que se está presentado sobre el apoyo intergeneracional. Como el caso de Syntyha, que su hija mayor considera a su abuela como su mamá, porque realmente es con ella con quien más convivía. De las ocho mujeres entrevistadas, seis cuentan con una integrante de la familia que las apoya en el cuidado de los hijos/as. Las dos mujeres restantes no cuentan con el apoyo de las abuelas porque viven fuera del estado de Morelos.

En el caso de Daniela, cuando nació su primer hijo, estuvo internada algunos días en el hospital. Su esposo cuidaba al bebé o a ella; su madre no pudo cuidarla porque tenía la pierna enyesada, así que uno de sus hermanos lo tuvo que hacer. Saliendo del hospital tuvieron que vivir durante un tiempo en casa de su mamá. En una ocasión que Esbeydi salió de viaje, su hijo se quedó con su papá, *pero a todos yo se los encargué*, les dijo, *hay por favor les encargo a los dos*. Aunque él se quedó con el niño, las abuelas lo ayudaron por turnos. A Syntyha, su suegra y su hermana le ayudan a cuidar a sus hijas e hijo, siempre y cuando se trate de compromisos laborales. Como su esposo es muy *celoso y posesivo*, difícilmente ella podría salir con amigas, incluso *ellas mismas creo que me dirían, si te vas a pasear, yo no me voy a quedar a cuidar a tus hijos [...] por eso creo que a nosotras como mujeres sí nos limitan mucho*.

Igualmente, el hijo de Paulo se queda en casa de su suegra, porque ella lo puede cuidar más tiempo, de ocho de la mañana a 18:00 horas que él y su esposa salen del trabajo. Incluso a la abuela *no le pagamos [...] nosotros compramos la comida de la semana para ella porque es bien buena onda y nos da de desayunar y luego hasta nos da de comer*. Paulo y su esposa han buscado otras opciones de empleo, pero las oportunidades en Morelos no se han dado, aunque si han recibido oferta en otros estados de la República, *pero como la familia está aquí, como que hay una especie de resistencia a moverse hacia otro lugar*. También para Ángel, el apoyo de las abuelas es fundamental, *son las que nos hacen el favor de irlas a recoger a la escuela. A mi suegra le tocan tres días y a mi mamá le tocan dos, yo no sé qué haría sin ellas*. Incluso las abuelas les dan de comer a sus hijas, ya que los horarios laborales de ambos no les permiten llegar a la hora de salida del colegio.

De igual modo, la esposa de Antonio deja a su hija con su suegra o hermana para *que ella haga sus cosas más rápido*, algunas veces él se queda a cuidar a su hija, *pero por lo regular casi no me da tiempo* menciona. Considera que las funciones de cuidado que realiza son *ayuda, un apoyo, para quitarle un poquito la carga de la casa, bueno un poquito la carga con Valeria. Yo trato de hacer lo más que puedo, pero realmente no es mucho*. Entonces como él no le puede ayudar mucho, es más trabajo para ella. Antonio opina que los varones

deben participar en el cuidado y las actividades domésticas, *lo más que se pueda, o sea, no le debemos dejar toda la carga a la mamá, porque también es un ser humano y se cansa.*

Por último, Gloria considera que su mamá es fundamental para que pueda seguir desarrollándose profesionalmente, ella le ayuda a cuidar a su hija e hijo, y a hacer la comida. Al mismo tiempo, Livia dice que sin las redes familiares no podría, *yo creo que eso de que la familia pequeña vive mejor, es una mentira.* Su padre y madre viven en la misma casa, con quienes Livia y Héctor acordaron que ellos proveerían y los abuelos asumirían el papel de cuidadores y las tareas domésticas. Para él es una estrategia para reducir gastos y para ayudarlos con los niños, *aunque sí nos hacemos cargo un tanto de los niños y sobre todo más Livia, incluso yo soy el que entrego mi dinero, no tengo que barrer o trapear.*

VII.2.2 Labores domésticas

En relación a las labores domésticas, Ivonne reconoce que su esposo sí le *ayuda, pero a veces es un poco olvidadizo, le tengo que andar diciendo lo que tiene que hacer [...] el sábado le toca sacar la basura y a veces con eso lidio ¿sacaste la basura? No, se me olvidó.* Por su parte, Esbeydi menciona que es mentira si su esposo dice que hace ciertas actividades. *Cuando ya estoy muy enojada, dice, ayúdame porque los dos vivimos aquí, no nada más yo.* Él por su trabajo tiene dos o tres días de descanso, pero ¿qué hace esos días? Se va a tatuar. Ella le reclama, *ya no eres un niño para estarme pidiendo de comer, tienes que ayudarme [...] realmente él tiene poca iniciativa en la casa y actividades domésticas, no lo hace ni por equivocación.* Para ella, el trabajo en casa es responsabilidad de los dos, *apiádate de mí [...] ayúdame porque te toca ayudarme, me tienes que ayudar.*

La rutina de Karol empieza a las siete de la mañana. Lo primero que hace es la comida y poner el refrigerio de los niños. Limpia la cocina y termina de arreglar a sus hijos, *mi esposo no me da lata, él solito se pone su café, corta la fruta, si le digo hazme un sándwich o atiende a los niños para que se laven los dientes, lo hace.* Él los lleva a la escuela y se va a trabajar. Generalmente, él tiene más tiempo y flexibilidad en su horario. Ella termina de limpiar la cocina, la casa y prepara el almuerzo para su esposo. Posteriormente, ella se baña y se arregla

para ir a su trabajo. Sale a las 14:00 horas y va a su local en el mercado, para después ir por sus hijos a la escuela. Les da de comer y a las 18:00 horas se pone a trabajar en línea, mientras ellos hacen la tarea y juegan. A las 20:00 horas mete a bañar a los niños y les da de cenar. Ven la televisión y alrededor de las 21:00 horas se duermen. Ella sigue trabajando en línea, prepara los uniformes y ropa que se pondrán al otro día, así como el material de su trabajo. Su esposo llega a cenar y a la media noche ella se va a dormir *porque termino agotada*. Aunque él va al supermercado con su familia, está al pendiente de la despensa y en las mañanas les prepara la leche a los niños, no lava los trastes, ni limpia, ni barre, ni trapea, ni sabe usar la lavadora. Solo deja sus trastes en el lavadero y

con trabajo recoge su ropa [...] él se justifica diciendo que nunca tiene tiempo, que tiene muchas actividades, yo también le digo que tampoco tengo tiempo, nunca tengo tiempo de hacer esas cosas, sin embrago, tengo que hacerlas, a mí se me hace muy injusto que él hombre llega y se sienta.

Contradictoriamente, su esposo Rodrigo menciona que lo único que no hace es lavar los platos, porque ese era un castigo que le imponía su mamá, pero se encarga de la planta baja de la casa, del baño, el jardín, el patio y sacar la basura. Concluye diciendo que obviamente, su esposa dedica más tiempo a las tareas domésticas que él, *por el asunto de la funcionalidad, estamos los dos laborando, estamos bien.*

Asimismo, Nadia comenta que su esposo la ayuda en casa, y cuando está muy desesperada le dice *oye no seas malito ayúdame que no puedo, de veras que no puedo*. De recién casados le decía *te toca lavar los trastes* y él contestaba *no, aquí los hombres no lavan los trastes*. Ella considera que él creció así, ni lavaba los platos, ni alzaba los platos, no hacía nada. Pero más adelante le dijo *tienes que alzar tu plato porque yo no me dedico nada más a la casa*. Narra que estas situaciones eran muy difíciles de llevar con su esposo. Otro ejemplo, es el caso de las tortillas. Ella le pidió que fuera por las tortillas, pero él alegaba que los hombres no van por las tortillas, respondiéndole Nadia *a mí me viene valiendo gorro, tú ve a las tortillas porque yo estoy haciendo la comida y no puedo ir*. A su esposo y a sus hijos los ha acostumbrado a ayudar, dice *yo no tengo niñas y tampoco considero que las niñas tienen que hacer todo, así que todos vamos a apoyar y cooperar en las actividades de la casa y como queriendo y no queriendo lo tienen que hacer*.

En cambio, Carlos menciona que como es el último en levantarse, arregla el cuarto y cuando se queda en casa hace el quehacer, *en la tarde ayudo a poner la mesa, cosas así y ya los trastes un día los lavo yo y otro mi hijo, el que recoge todo, no lava los trastes [...] por ejemplo, cada ocho o 15 días me toca lavar el baño y la estufa.* Él considera que sí le ayuda a Nadia, no en todo, pero sí cuando ella le dice *échame la mano [...] si no me dice, no lo hago [...] yo pienso que es mi responsabilidad, porque siempre lo he hecho y también porque veo que anda como loca [...] entre todos le echamos la mano.*

Por otra parte, Juan menciona que antes lavaba el auto con su esposa, pero ahora ella lo lava con el apoyo de sus hijos. Contradictoriamente, considera que en su casa se están asumiendo más roles, pues se debe cooperar, por eso siempre están trabajando, pero quien lleva la carga es su pareja, al expresar que

a veces cuando puedo yo la apoyo con el niño, pero siempre lo hace ella y me quedo dormidito más tiempo. A ella le gusta mucho planchar, arreglar las cosas, cambiarlos, darles de desayunar y llevarlos a la escuela [...] mi mujer no me deja hacer casi nada [...] porque es como muy hacendosa y entonces a veces quiero barrer, lo más que hago es barrer, pero no me deja. Por ejemplo, dice haber déjame, o sea, yo me puedo tardar 15 minutos barriendo y ella en dos minutos ya barrió, entonces me gusta por ejemplo tener limpia la casa, la apoyo con los trastes o llevarlos al fregadero, porque no me gusta lavarlos.

En contraste, Héctor reflexiona que al principio de su matrimonio tuvieron muchos acuerdos verbales para repartir las tareas en la casa por igual. Recuerda que era muy equitativo, pero cuando nació su primer hijo, las cosas cambiaron.

De alguna forma, por lo mismo de la lactancia, del reposo y del cuidado del niño, ella pasa más tiempo con él y yo me encargo de hacer todo lo demás, barrear, trapear, lavar; eso también es parte de lo que uno aprende, bueno es que como ella es mujer, ella se queda ahí, pero uno también debe asumir ese rol.

Pese a que hoy en día, los padres de Livia asumen las tareas domésticas, ella *de repente sí hace como cosas tanto del cuidado como de la casa, yo digo que ella no piensa que lo tiene que hacer, sino que simplemente lo hace,* comenta Héctor.

Syntyha narra un día de su vida cotidiana, se levanta a las cinco de la mañana a preparar el *lunch* para los cuatro, porque *él* (su esposo) *es otro niño más*. A las seis y cuarto se arregla y a las siete empieza a arreglar a los niños uno por uno, y dice

yo salgo estresadísima porque ya estoy cansada y siempre con la presión de que se me hace tarde. Preparo a mis hijos, los llevo a la escuela y paso por ellos, en ese aspecto él no me apoya por sus horarios, él me dice tú ve por ellos y nos vemos en la casa. Y bueno como una de las cosas que le dije fue que sí yo entraba a trabajar me iba hacer cargo de mis hijos, fue como un acuerdo, entonces ha sido un poquito pesado de cierta forma como profesionista y como mamá es pesado tener hogar, trabajo y hacerte cargo de tus hijos, en la tarde llego a darles de comer, de lunes a viernes yo trabajo, escuela, comida, limpieza, lavar y todo me toca a mí.

Su esposo solo participa en las tareas que considera que como hombre le corresponde, *pero necesito pedírselo, a veces hay que estarle diciendo, oye ya se descompuso eso, ayúdame a repararlo, lo vas a hacer tú o vamos a llamar a alguien*. Por ejemplo,

él nunca ha lavado trastes y planchar la ropa, jamás en su vida, ni porque yo me enferme [...] él debería ayudarme, porque también estoy trabajando y él ve que me levanto más temprano, pero bueno, no lo ve así. A veces yo no le exijo mucho, porque veo que se queda tarde a trabajar, entonces justifico que por eso no me ayude [...] él es hombre al traer dinero, ser proveedor, él se enfoca más en eso, más que ayudarme en la casa.

Daniela una noche antes deja listos los uniformes y a los niños bañados, porque se levanta a las cinco de la mañana a cocinar y sale a trabajar a las siete. En algunas ocasiones, su esposo es quien les prepara la lonchera a los niños, pero invariablemente sus hijos se quejan *ya no me manden waffles quemados por favor*. Sin embargo, ella no interviene pues considera que es parte de hacerlo responsable,

si yo pudiera, me aventaba el paquete toda la vida, no me molesta, al contrario, lo disfruto, pero en este momento, hay necesidad de hacerlo y lo tiene que hacer, de alguna manera, si no puede va a buscar la manera de resolver el asunto, contratar a la muchacha y te vas una hora más tarde, pero me dejas el lunch preparado, no sé algo, algo se le va a ocurrir, pero eso ya es él.

Asimismo, Gloria prepara las cosas de sus hijos, pero si no lo hace ella, lo hace su esposo, pues *lo compartimos, él me ayuda en todo, también los sábados [...] él se dedica a hacer la limpieza completa*, porque ella imparte clases los sábados. Su esposo los fines de semana no hace el desayuno, pero lo compra *me consiente*. Ellos tratan de mantenerse comunicados y siempre estar juntos para combinar las actividades domésticas, Menciona *a mí me ha funcionado, me ha ayudado que él me ayuda en todo*, pero es ella quien asume la dirección de las actividades en el hogar. Por el contrario, Ángel no necesita que su esposa lo “dirija”, él barre, trapea, lava la ropa, plancha, hace las compras y cocina para sus hijas, para complacerlas y para que vean que su papá lo puede hacer. También lo hacer porque le gusta que su casa esté limpia y ordenada, e incluso les enseña a sus hijas a bolear los zapatos, lavar los tenis y tender sus camas, porque es su obligación. Paulo coincide con Ángel, pues él todos los viernes hace el aseo de su casa junto con su esposa.

Por ejemplo, a mí me toca lavar los baños, me toca trapear y a mi esposa le toca sacudir, barrer y lavar los trastes, y a veces lavar el refri. Sacar la basura siempre yo. Los desperfectos que ocurren en la casa, que se rompió no sé qué, de eso me encargo yo.

Paulo y su esposa siempre han mantenido esa dinámica, desde que se casaron hasta ahora que son padres, pues su esposa no podría estar dedicada todo el tiempo al hogar.

En relación al personal de servicio doméstico, Karol tuvo que contratar una niñera para que ella pudiera regresar a trabajar, después de tres años que su hija mejoró de salud. En su local del mercado siempre tiene alguien que la ayuda a cuidar a sus hijos, pero no en casa. Ella considera que, si las mujeres ganaran más, tendrían la posibilidad de contratar este tipo de ayuda, *tendría más tiempo libre, más tiempo para mí, creo que estaría más relajada*. Por otro lado, Juan y su esposa están *pensando seriamente en contratar a alguna persona que le ayude*, porque a ella le han aumentado las horas de clase en la universidad, trabaja en el despacho de contadores y está estudiando la maestría, entonces señala Juan, *le implica una mayor responsabilidad*.

Daniela coincide al mencionar, *trabajo o hago la limpieza de mi casa, no, yo trabajo para pagarle a mi muchacha, ella es la que me alivia, y el día que no va, pues comemos fuera*

de casa. No sé cómo le hacía mi mamá con tres hijos, pues ella también trabajaba. Su esposo Manuel dice que se encarga de todos los arreglos de la casa, pero

no he levantado ni un plato porque soy de los que no se para y le vale madre, siempre hemos tenido a alguien que nos ayude en ese sentido, nomás los miércoles sí lo hago, pero me di cuenta que los niños estaban igual que yo, entonces Daniela me dice sabes que esto es caro, entonces empezamos a platicarlo y ahora procuro levantar mis trastes [...] cuando no está la chava sí le entro. La ropa yo me acuerdo que tiene mucho que no lavo, pero barrer, trapear la sala y las áreas comunes, sí me las aviento y a mí me tocan todas las áreas comunes. Daniela regularmente es la que lava los trastes, aunque yo le entro cuando veo que ya está hasta la madre, no me molesta lavar los trastes honestamente, no me disgusta planchar, a ella le disgusta planchar, pero tampoco plancho o sea plancha la señora, creo que ella ahorita, porque no está la señora, pero nada más lo necesario, somos medio flojos. La basura sí le entro, sacar la basura, pero ella también le entra mucho, por ejemplo, los sábados, este... pues yo me quedo dormido, ella se para.

Por otra parte, Antonio hace la cama y ayuda a lavar los trastes *cuando no viene la muchacha [...] pero prácticamente mi esposa es quien limpia la casa.* Él hace pequeños arreglos de la casa. En cambio, Ángel de recién casado no tenía ayuda doméstica, pero se dividían las labores en el hogar, ya sea por semana o por planta baja y alta. Hoy en día, por los dos trabajos que tiene, no tiene tiempo para realizar las tareas domésticas, pero coordina a la persona que limpia y a la que repara, *porque una cosa es que me ayuden y otra es que se hagan bien, pero si tengo que ayudar tanto a la conservación de la casa, como a la limpieza, lo hago.*

VII.3 Distribución del tiempo

Livia considera que con Héctor se pone de acuerdo en las cuestiones cotidianas, pero muchas veces piensa que sale perdiendo, *siento que eso lo hago porque estoy enamorada, porque no sé, nos tenemos que apoyar y siento que al hacerlo estamos bien y entonces yo estoy bien. A lo mejor es esta cuestión de que tengo interiorizada, de sí están bien los demás estoy bien yo.* Héctor comenta que su hijo se acostumbró a pasar más tiempo con su abuelita, pues él no dispone de mucho tiempo libre, y el poco tiempo que pasan juntos

no necesariamente es como lo más adecuado, ahora lo que uno trata es de que los pocos momentos sean lo mejor posible por muy pocos que sean, en la charla cuando

lo llevo a la escuela o cuando voy por él, vamos escuchando música, o la hora del baño, o los sábados que dedicamos a nosotros, porque entre semana es muy complicado.

Sin embargo, Héctor extraña la convivencia con sus amigos, jugar fútbol, irse al bar e incluso salir a tomar algo con Livia, ya que últimamente se han visto en la necesidad de trabajar los fines de semana.

En cambio, Syntyha no puede llegar a un acuerdo con su esposo. Cuando ella tiene algún compromiso laboral después de las 17:00 horas, su esposo no le dedica tiempo al cuidado de los hijos, *en ese aspecto tiene sus horarios y ahí no me apoya, porque me dice yo tengo que cumplirlos.* Esbeydi tampoco llega a acuerdos con su pareja, en lo único que participa a veces, es ir por el niño a la escuela, pero luego se lo deja a ella después de las 17:00 horas que sale del trabajo. Gloria trata de salir de la oficina 20 minutos antes de las cinco, para tener las tardes libres, es decir, ir a casa de la abuela para darle de comer a sus hijos y hacer otras actividades de los niños.

Daniela no distribuye equilibradamente el tiempo que dedican ambos al cuidado de los hijos. Él en la mañana los lleva a la escuela y se queda con ellos cuando están enfermos. Pero ella, como ya se mencionó, deja todo preparado una noche antes y cocina en la mañana, pero el resto del día, es quien se dedica todo el tiempo al cuidado.

Tengo que salir corriendo del trabajo para traer a los niños del colegio, porque sé que a esa hora ya tienen hambre, voy tarde con su hambre. Llego por ellos dos y media, me voy como alma que lleva el diablo a la casa de regreso, llegamos como a las tres y cuarto, dependiendo del tráfico, llegamos y les doy de comer [...] de ahí me los llevo al Lego y mientras ya batallé para que hagan la tarea [...] los dejo ahí dos horas, a veces me toca ir al súper o a pagar servicios, regresamos a las siete de la noche. Tengo que empezar a dar la merienda, bañar hijos, cepillar dientes y dormirlos, como a las nueve de la noche. A esa hora tengo que ver que me falta, para el otro día, para prepárame [...] De repente me dice mi marido oye, como que te mueres cuando llegas a la casa, le digo no manches Manuel, no voy a llegar con ganas de platicar mucho, si tu vieras el día que tengo. No es que yo haga mucho, sino creo que es el estrés del tiempo que tienes medido, además manejar, convencer, evitar conflictos, ser moderadora de repente en las peleas que tienen los niños, ese tipo de cosas.

Ella dice que le gusta ir al cine e ir a bailar, pero no lo hace porque no tiene tiempo. Coincide Nadia con que le gustaría hacer miles de cosas más, pero no puede porque le falta tiempo. Ángel menciona *ya no tienes tiempo para divertirte, para salir, para viajar, nos absorbe un poquito la atención a las niñas*. Pese a que tener hijos te da mucha fortaleza para hacer cosas, es cansado, señala

a veces me encantaría tener menos actividades y darles más tiempo a mis hijas, o sea, no sé, yo puedo pasar a dejarlas a la escuela y quedarme con ellas y quedarme ahí y no andar corriendo, pero hoy en día la economía no es tanto así, andas trabajando, si no, no completas para ciertas cosas, no me pesa, es algo que me gusta, me da mucha satisfacción cuando voy de vacaciones con ellas, cuando salimos el fin de semana [...] tenemos nuestros espacios y rato de esparcimiento, obviamente es el resultado de trabajar toda la semana. Creo que mi vida hoy es para trabajar y darle ¿no?

Por el contrario, Carlos dice que tiene más tiempo porque trabaja de manera independiente. No puede entrar a trabajar a una empresa o tener un trabajo fijo, debido a que hay días en que su hijo sale temprano de la escuela, se enferma o Nadia tiene juntas en el trabajo, *en esos momentos yo soy el que hace las cosas, yo me pongo las pilas*.

Para Karol, tener un niño y una niña es mayor inversión de tiempo, porque son juegos y actividades distintas que se deben realizar. Asimismo, considera que sus horarios son muy apretados y no tiene mucho tiempo libre, solo el sábado en la tarde. También el viernes procura no cocinar, *y como no está mi esposo no me preocupo por darle de comer*. Para cuidar su salud, ha tratado de descansar más, pero sus actividades laborales en la mañana y en la tarde, las labores domésticas y cuidar a los niños en la tarde, se lo impiden. Ella le ha exigido a su esposo que dedique más tiempo a las tareas del hogar y a la familia, porque él tiene más tiempo libre, pero la carga se la deja a ella. Sin embargo, Rodrigo menciona que no tiene tiempo, a lo que ella contesta que es cuestión de organizarse, *yo tampoco tengo tiempo de nada y cómo hago todo, a qué hora hago todo, esto es cuestión de que tu mamá no te educó*.

Además, Karol menciona que las mujeres que no trabajan (en el mercado laboral) *tienen una ventaja [...] mucho tiempo libre en comparación con las que sí trabajamos. Eso es lo que le*

voy a reclamar a mi mamá, porque ella siempre la motivó a seguir trabajando para que fuera independiente. Aunque es muy feliz en su trabajo y con su familia, necesita tiempo libre para viajar, seguir estudiando y hacer sus cosas. Si su esposo y ella trabajaran como equipo, yo tendría más tiempo libre, sí me hace falta.

En cuanto a la calidad de tiempo, Antonio considera que debe traspasar su bar para estar más tiempo con su familia pues, por si fuera poco, casi todo el día no está con ellas. El poco tiempo que tiene con su hija, trata de estar jugando o paseando con ella. Por otro lado, Ángel considera que el tiempo que le dedica a sus hijas es de calidad, pero no suficiente.

Tengo que entender que mantengo tantas responsabilidades para poder tener calidad de vida, tengo que trabajar, me tocó este rol, escogí este rol y lo acepto, pero yo sé que el tiempo no regresa por lo que trato de darle a mis hijas todo el tiempo que pueda y estar con ellas todo el tiempo que pueda, porque quien sabe cuánto dure.

Igualmente, Carlos y Paulo mencionan que el tiempo que le dan a sus hijos es de calidad, pero no suficiente. *Estamos haciendo actividades juntos, señala Paulo, tratamos de salir al parque, a caminar, que él (hijo) vea que estamos ahí, aunque es muy poco el tiempo, no pasa de seis horas a la semana [...] aunque los fines de semana intentamos salir, estar más con el bebé.* En cambio, Juan considera que sí convive mucho con sus hijos, por ejemplo, en el auto o los sábados que van al fútbol o a la iglesia, pero generalmente a él le gusta estar en casa descansando y el domingo ver la televisión, *para que mi mujer me prepare de comer, me vuelvo a acostar, me levanto a lo mejor checo algo en Internet y ya, salir de vacaciones para desestresarme, por lo que para él, el tiempo es suficiente y si es de calidad.*

VII.4 Conciliación con corresponsabilidad

El caso de Daniela para tratar el tema de la corresponsabilidad es interesante. Ella es médica y necesita ingresar a la especialidad para superarse profesionalmente, pero esta decisión la ha postergado, toda vez que debe trabajar todo el día y hacer guardias en la noche. Ha platicado con su esposo y la apoya, sin embargo, comenta

yo sé que tengo que hacer un esfuerzo, finalmente tampoco me puedo desaparecer de mi pareja y de la vida de mis hijos. Estoy en conflicto, por eso reniego y digo que la vida es injusta. Me gustaría ser feliz, poder ir a la especialidad sin remordimiento, poder organizar la vida de mi familia como me plazca, pero no, no se puede ninguna de las tres.

Siente desconfianza de dejar a sus hijos con su esposo, porque según ella, *los hombres tienen menos sentido de responsabilidad que la mujer*. En una ocasión se tuvo que salir a mitad de una consulta, con permiso de su jefe, para ir por su hijo al colegio porque a su marido se le olvidó. Entonces, lo que Daniela necesita es sentir que su esposo y sus hijos son también responsables del hogar, porque él mismo es permisivo con los niños y no los involucra en las responsabilidades domésticas, dice *esas son de las pocas cosas que los forma, a mí me formó de niña, el tener una parte de la casa bajo mi responsabilidad, yo creo que forma, te educa*.

No obstante, su esposo Manuel considera que sus funciones en el hogar son parte de su responsabilidad, al mencionar

nunca he pensado que sea un apoyo [...] al contrario yo considero que Daniela me ayuda mucho a mí, cuando en ciertas ocasiones tiene que quedarse mucho tiempo con los niños [...] yo creo que Daniela se lo merece porque es una profesionista exitosa, no tiene nada que ver con lo económico, porque realmente le van a pagar igual (su residencia), sino con su desarrollo, y creo que es algo que también tengo de responsabilidad.

Por su parte, Héctor y Livia tienen divididas las funciones, *está como entre dicho que ella hace la pañalera y yo peino a mi hija*, lo cual disfruta mucho porque es un momento de ambos, *que se ha naturalizado al grado de que ahora es mi responsabilidad*, él expresa, pero cuestiona que ella no realiza labores domésticas, pero se queda con los niños y está trabajando todo el día. No obstante, llega muy cansado de su trabajo y le dejan a los niños, preguntándose *¿por qué no se lo quedan ellos? En este proceso es cuando digo que a lo mejor le correspondería a ella, porque yo vengo de trabajar, pero después yo mismo me doy cuenta pues que a lo mejor ella los tuvo todo el día y no es que lo considere un trabajo, sino que a mí me ha tocado quedarme con ellos todo el día*. Finalmente, Héctor no concibe que el cuidado o las labores domésticas sean ayuda, pero dice que las tareas deberían repartirse de manera equitativa, *pienso que la misma manera en que nos enseñan a ser hombres y a ser*

mujeres, nos hace no solo asumir que nos tocan ciertas cosas, si no también que aprendemos a hacerlo, o sea, no es que ella sea mejor mamá que yo papá, simplemente ella aprendió a hacer las cosas, si a mí me las hubieran enseñado a lo mejor yo las hubiera hecho.

Por el contrario, Ángel siempre ha creído que *ser pareja es hacer lo mismo, es ser justos los dos, para mí no importa eso de que si tú eres hombre haces eso y porque tú eres mujer haces esto otro, no lo creo no soy de esa mentalidad.* En cambio, Juan le pide a su esposa que le prepare un café, porque a ella le *gusta mucho prepararme el café, yo me lo puedo preparar, pero le queda más sabroso a ella y disfruta dándome el café, entonces a veces no le pido y me lo da.*

Por su parte, Gloria menciona que las actividades que realiza su esposo en casa son parte de su responsabilidad, no lo ve como una ayuda, pues *tanto él como yo, somos responsables de lo que estamos haciendo, inclusive los niños trabajan mucho en la palabra responsabilidad.* Contradictoriamente, Syntyha reflexiona, *si hubiera más participación de mi esposo, con las actividades de la casa, si él me ayudara un poquito más, porque sí me ayuda con su rol, con su papel, pero si me ayudara un poquito más sería más fácil.*

A manera de broma, Paulo le pregunta a su esposa *¿en qué te ayudo? y se me queda mirando, así como...porque sé que se enoja, porque para él la corresponsabilidad*

es cuestión de educación solamente, porque anteriormente se etiquetaba a la mujer como ama de casa, se dedicaba únicamente a labor de su casa y su esposo se dedicaba a trabajar, pero porque alcanzaba el dinero [...] Sin embargo, creo yo que con el nivel de vida que se lleva actualmente y además de que la mujer ya no nada más se dedica a la casa, sino que ahora estudia, es una profesionalista, hace labores prácticamente normales, que a veces para el hombre eran lo normal y es lo que ha originado que ha tenido mucho menos tiempo para poder dedicarse al hogar; si se dedicara al hogar y al trabajo tendrías una esposa triste, una esposa enojada. Creo que ahí es donde nosotros los hombres debemos de estar conscientes, porque como dicen por ahí, ensuciamos todo, entonces todos debemos estar involucrados en esas labores. En mi caso particular, creo que como mi papá era así y mi abuelo así, entonces para mí es normal, por eso te decía yo que es una cuestión de educación.

VII.4.1 La conciliación en el mercado laboral

La conciliación con corresponsabilidad en el mercado laboral es fundamental. No obstante, la experiencia de las mujeres entrevistadas en sus centros de trabajo, demuestra el poco o nulo compromiso con el tema. Daniela, menciona que todavía hay mucha discriminación, *es que es mujer y no pasa nada*, ella se las arregla. En una ocasión, pidió que le asignaran un horario que le permitiera cuidar a sus hijos, pero sus mismas jefas se lo negaron, pese a que ellas saben que el trabajo de medio tiempo, le permite atender por las tardes a sus hijos. No obstante, Manuel comenta que regularmente él acomoda su vida a la necesidad de su familia, *cuando Daniela trabaja en la tarde, por ejemplo, yo me acomodo*.

Para Karol, su empleo de la mañana lo disfruta mucho porque sus hijos están en la escuela, pero su trabajo en línea que realiza en casa por las tardes, *a veces es contraproducente, porque el tiempo en casa es mucho trabajo*. Trata de leer y concentrarse, mientras sus hijos están jugando o inquietos. En cambio, Esbeydi está contenta con su horario laboral, de ocho a 17:00 horas, porque le permite estar en las tardes con su hijo, pero su sueldo es muy bajo, *ya no puedo sobrevivir con eso y con el niño*. Gloria tiene un horario en su empleo de siete a casi las 17:00 horas, pero gracias a que el colegio privado ofrece actividades extra escolares y la abuela puede recoger a los niños a las 16 horas, le permite continuar en ese trabajo, de lo contrario, buscaría uno de medio tiempo. La empresa donde ella labora la apoya para acomodar sus horarios y le otorga permisos para que no se pierda ningún evento de sus hijos en la escuela.

Las mujeres debemos estar preparadas para trabajar, menciona Karol, nosotras *jamás podemos llegar y sentarnos, debemos atender y trabajar*. Mientras para Livia, es bastante difícil y caro darles a los hijos una buena calidad de vida. Nosotras, señala, *asumimos la responsabilidad de que, si se llega el día y no hay el dinero, entonces vemos como le hacemos y los sacamos*. Nadia ha pensado en algunas ocasiones dejar de trabajar porque se siente agotada, pero *empezamos a construir y digo, pues esa es mi meta, terminar mi casa y me hace sentir que sí puedo*. Héctor considera que están enfocados todo el día en el trabajo y en cuidar a los niños, y *no es que hayamos descuidado nuestra relación de pareja, porque estoy*

seguro que ambos tenemos los mismos sentimientos de amor, pero simplemente terminamos el día cansadísimos.

Para los hombres, la jornada laboral también es extenuante. Juan señala que siempre está trabajando, siempre sentado frente al equipo de cómputo; Paulo comenta que en ocasiones se ha quedado dormido en el trabajo porque está muy cansado, *de repente llega un momento cuando hay mucho silencio y mi cerebro como que me exige descansar, cierro los ojos y me duermo dos segundos y ¡ay caray! Uno no puede tener este ritmo de la vida. Es muy difícil y no es sano*, por lo que tener horarios flexibles en el trabajo, *es un privilegio* para Juan.

VII.4.2 La conciliación en los centros educativos

En cuanto a las escuelas, éstas también forman parte de las redes y juegan un papel importante en la conciliación de la vida familiar y laboral, no solo en relación a los horarios, sino también por los servicios y atención que ofrecen. Livia menciona que tener a sus hijos en el colegio le permite a ella tener más tiempo, *las redes externas y extensas que he podido formar, me han ayudado a ir teniendo trabajo, tener la posibilidad, las condiciones para que ellos estén bien, y en ese sentido, yo me percibo bien a través de ellos*. Por ejemplo, la escuela a la cual asisten los hijos de Gloria tiene un sistema que forma seres independientes y responsables, *yo creo que eso me ha ayudado mucho, pues si yo cuidara a mis niños, pues hubiese optado por igual dejarlos en la escuela*.

Sin embargo, las mujeres necesitan inscribir a sus hijos en colegios particulares que los cuiden hasta la hora que ellas salen de su trabajo, como expresa Esbeydi. Ella ve más sano que un niño conviva con otros niños, *por eso no me siento tan afligida, pero ya me he hecho a la idea de que no voy a estar más tiempo con él y realmente no lo necesita*. Las escuelas públicas, comenta, no son sitios apropiados, ni ofrecen horarios compatibles con los horarios laborales de las madres y padres trabajadores. Ivonne, no tuvo otra opción que inscribir a su niña en una guardería del Seguro Social, pero con la condición de que la llevara justo el día que acaba su incapacidad y ya tuviera los 45 días, de lo contrario perdía su lugar. La flexibilidad en su trabajo le permite salir cuando en la guardería le reportan que su hija tiene

fiebre o faltar cuando no aceptan a la niña en la puerta de la guardería porque está enferma. Pero cuando la niña crezca, tendrá que buscar una escuela que se adecúe a sus horarios o contratar a una persona que la cuide durante el tiempo que ella está en el trabajo.

Por otra parte, Paulo y su esposa no han considerado inscribir a su hijo en una guardería porque su suegra quiere estar con el niño, incluso los fines de semana. Ellos no saben qué es una guardería, porque nunca asistieron a una, dice *creo que lo que le pueden enseñar en una guardería se lo podemos enseñar nosotros*. Por otro lado, el esposo de Karol trató de inscribir a su hija en la guardería del Seguro Social, mientras ella buscaba trabajo, pero fue rechazado alegando que solo era un servicio para madres trabajadoras y padres trabajadores viudos, divorciados o con la custodia de un menor. Mas adelante cuando sus hijos crecieron, ella quería que siguieran estudiando en una escuela pública, pero el horario que ofrecen no se lo permitió, por lo que tuvo que buscar una particular con horario extendido. En cambio, aunque Syntyha tiene a sus hijos en una escuela privada, ésta *cierra su jornada a las dos y media, deberían tener horarios más amplios*. Una experiencia que tuvo Karol y su esposo en el colegio privado es que no permiten que el padre asista a las juntas, ni a las entrevistas, la instrucción es que la madre debe *ir a las juntas, a medirle el traje, no, no, no, eso está mal, las instituciones tienen que hacer reglamentos más flexibles. Si como institución, no permite la presencia del padre, como se espera que el hombre participe*. Por ello, las instituciones tienen que cambiar, participar en la educación y reeducarnos a los hombres y las mujeres, los niños y las niñas, para ser corresponsables en el cuidado y las labores domésticas, señala Karol.

VII.4.3 Una sociedad no comprometida con la conciliación y la corresponsabilidad

En primer lugar, es necesario contestar ¿quién es o quiénes son los responsables de la conciliación? Algunas políticas públicas dirigen las medidas de conciliación solo a las mujeres, pues en ellas recae la mayor carga en el cuidado y las responsabilidades domésticas. Pero dichas políticas y medidas, así como la educación para modificar el paradigma tradicional (roles y patrones de género) de hombre-proveedor y mujer-cuidadora, se debe

enfocar en todos los miembros de la sociedad, en el entorno familiar, laboral y económico, para compaginar el cuidado con el empleo. Por ejemplo, a Gloria le costó mucho trabajo decidir si trabajaba o se dedicaba a cuidar a su niña. Ella narra *creo que mis tías y primas me lo van a tomar a mal, todas ellas se dedican a la casa y yo, pero bueno ya tengo una carrera*. No obstante, una de sus tías le dijo *si tú quieres trabajar, trabaja, no dependas de una persona, porque si Dios no lo quiera llega a faltar tu esposo, pues ya sabes que tu sola vas a sacar adelante a tus hijos*. Era mucho su sentimiento de culpa, pero también pensaba que estudiar una carrera le había costado tanto. Hoy considera que fue la mejor decisión, ya nadie la critica ni su familia, ni la familia de su esposo. Por otra parte, la mamá y el esposo de Nadia le dicen que se enferma porque trabaja mucho, *pero no tengo otra opción*.

También Karol fue muy criticada por toda su familia. Cuando empezó a estudiar su carrera, su familia que vive en Estados Unidos le decía, *vas a traer el título y te lo vamos a colgar aquí en la sala de tu mamá, nunca lo vas a ocupar*. Posteriormente, cuando nació su hija le reprochaban *no trabajes, nada más dedícate a la niña*. Actualmente, su papá le dice *trabajas como si no tuvieras marido, por qué trabajas tanto, tienes que descansar*. Cuando ha estado enferma, sus tías cuestionan *¿cómo es posible que tu esposo te deje trabajar en estas condiciones? ¿Qué él no tiene dinero?* Sin embargo, el apoyo de su esposo siempre la ha animado a seguir trabajando *lo que tú quieras hacer, hazlo, nadie te va a detener*.

Igualmente, Livia recibió críticas de sus tíos *¿y tú para que quieres seguir estudiando? Me preguntaban. Si te vas a casar y te van a mantener*. Cuando empezó a trabajar le reprobaban, *porque no estoy ahí, porque trabajo, porque corro, porque me fui a Huatulco y dejé a mi hijo*. En una época que estuvo desempleada, ella se sentía mal porque no tenía ingresos, su hermana le replicaba *tú eres la única que se siente mal porque no estás haciendo nada, ¿qué tiene de malo ser mamá y dedicarte a tus hijos exclusivamente? ¿por qué tienes que tener un trabajo?* Su papá todavía la descalifica como ama de casa y como mamá, *de pronto estoy haciendo la sopa, y me dice, ahora porque estas de mujer. Todo el tiempo estoy de mujer ¿qué te pasa?* El papá de Syntyha también cuestionó porque iba a trabajar, si su marido tiene la obligación de mantenerla. Incluso su esposo tampoco quería que trabajara, como ya se ha mencionado, por eso ella decidió trabajar “solo” 8 horas diarias, para estar con sus hijos y no

ser como algunas mujeres que dejan de trabajar para cuidarlos y luego *se culpaban por no haber hecho lo que habrían querido, por haberse sacrificado por sus hijos.*

En cambio, Daniela ha recibido comentarios positivos, pues en su trabajo la mayoría de sus compañeras son mujeres que no tienen hijos y se sorprenden diciéndole *¿cómo le haces? haces de cenar, bañas, cepillas dientes, ta, ta, ta, cuentas cuentos, porque hasta eso hay que hacer, tienes que fomentar la lectura.* Sin embargo, le preocupa que mientras curse la especialidad no podrá estar el pendiente de sus hijos, pues al menos tres veces a la semana tiene que pasar la noche en el hospital y seguramente el sábado o domingo. Esto implica dejar de convivir con ellos, de hacer la tarea juntos, perderse festivales y compartir su tiempo. Al final, *mis hijos me terminan reclamando que los abandoné con su papá tanto tiempo.* Eso es lo difícil para ella

dejar a mis hijos, no puedo decir que los abandono, pero sí voy a ponerlos en otro plano [...] con todo el dolor de mi corazón voy a hacerlo y lo voy a hacer por varias razones, pero la principal es por mí, porque me quiero superar; segundo, para que mis hijos se den cuenta, educarlos con el ejemplo. Finalmente, no voy a ser la mamá perfecta y prefiero en este momento, en esta etapa de sus vidas lo puedo hacer y estar más al pendiente de ellos en la adolescencia [...] Yo creo que Manuel va a decir a los seis meses que renuncie o que se divorcia.

La culpa invade a las mujeres, por ejemplo, Ivonne lloró la primera vez que dejó a su hija de 45 días en la guardería y siente culpa cada vez que llega tarde a recogerla, así que siempre trata de salir más temprano del trabajo para pasar más tiempo con ella. Daniela por su parte, siente culpa cuando no juega lo suficiente con sus hijos, y cuando debe trabajar hasta tarde los extraña. Nadia coincide con el sentimiento de culpa por no ser la mejor mamá, no puede hacer otra cosa, porque si deja de trabajar no va a haber dinero en casa. Por otra parte, Livia también sintió culpa al dejar a su hijo de dos años en el kínder, porque el niño lloraba los primeros días, pero además para sentirse bien con ella misma, necesita que reconozcan lo que ella hace, de lo contrario tiene la sensación que no está siendo suficiente.

Entonces, la sociedad mexicana sigue representando la imagen de la mujer cuidadora. Las mujeres profesionistas se mueven en la contradicción de dejar de trabajar para cuidar, pero también en la contradicción de permitir que los padres se impliquen en el cuidado y en las

responsabilidades domésticas, sin dejar a un lado la carga histórica que tanto hombres como mujeres tienen respecto al trabajo no remunerado, tensiones que se generan entre la visión tradicional de la buena madre que se sacrifica por sus hijos/as y la postura moderna, donde la madre debe alcanzar sus metas personales, profesionales y laborales.

Sin embargo, se detectan algunas transformaciones. Como el caso de Karol que ha tratado de inculcar a sus hijos la responsabilidad en las actividades domésticas, porque a su esposo no lo enseñaron a lavar sus platos después de comer, y le pregunta *¿por qué tú y tus hermanos no lavaban trastes? ¿no le ayudaban a tu mamá? ¿tu mamá hacía todo sola?*, a lo que él contesta, *pues es que mi mamá nunca nos dijo laven trastes, laven, barran o trapea tu cuarto, nunca*. Su suegra se sorprende cuando su esposo le dice *hazme una tostadita y le pongo el paquete de tostadas, el queso, la crema y el plato*. Ella considera que su suegra

tuvo mucha carga y no la distribuyó con sus hijos, eran tres hombres grandes y fuertes, y como que se cargó toda la chamba [...] es que hay veces, es error de las mujeres, las mujeres a veces se creen superhéroe, super mamá, creemos que podemos hacer de todo, que tenemos la capacidad y sí la tenemos, muchas mujeres tenemos la capacidad de ser muy fuertes [...] a veces la mujer tiene que hacerse concha, la mujer tiene que demostrar que a veces no podemos solas y que necesitamos de alguien más que nos ayude.

Asimismo, Daniela ha tratado de que sus hijos participen en las tareas domésticas de acuerdo a su edad, pero su esposo es muy protector y no permite que ellos lo hagan. Él le dice *yo tengo ganas de hacerlo, porque ya van a crecer y entonces, ya no van a ser mis bebés*. Ella le pide a Manuel que cada vez que arregle algo en la casa, les diga a sus hijos que le ayuden, porque *todo lo haces tú sólo y el día de mañana ese niño no va a saber ni poner un foco, y eso no me toca a mí, te toca a ti, tu eres el que lo sabe hacer*. Karol dice que le creó un hábito a su esposo para sacar la basura, *yo me hacía concha, él tiene que ayudarme a sacar la basura, y peleábamos en ocasiones [...] yo le decía, oye tiene una semana la basura y le repetía y repetía, oye la basura y seguíamos peleando [...] y lo logré, ahora ya ni le digo*. Así ella entendió que nunca debe volver a sacar la basura, pues es la responsabilidad de su esposo. Por otro lado, Rodrigo comenta que su hijo menor convive con otros niños del mercado donde tienen sus locales comerciales, y que *de repente llega con comentarios de las niñas no pueden, las niñas no son fuertes, los niños no lloran, se aguantan, le digo espérate*

son iguales, no vamos por ahí [...] con la convivencia social, con el trato social [...] Yo considero que la diferencia está en la postura que uno adopta en tales circunstancias, por eso trata de la misma manera a su hijo e hija, por ejemplo, si están en la paletería, ambos limpian, cargan, cobran y despachan por igual.

En cambio, Syntyha define a su esposo como *machista*, porque él creció en un hogar muy machista, *mi suegra es una mujer que tiene dos hijos y a los dos los crió así. Entonces el problema que él tiene se origina desde ahí desde la formación de la mamá.* Incluso de recién casada su suegra le decía *la mujer es la que limpia, la que debe tener todo en orden*, por eso su marido no puede ni lavar un traste. Ahora su esposo al menos le ayuda a cambiar al bebé, pero si su suegra ve que le ayuda a levantar la mesa, le pregunta *¿qué estás haciendo? ¿cómo vas a levantar tú los trastes? para eso está ella. A ese grado ha llegado mi suegra. Para no tener problemas le dije, sabes qué, ya no los levantes, yo lo hago, no me quita nada.*

Esbeydi asume la mayoría de los gastos en casa, *yo pago la colegiatura y no me pesa, porque es mi obligación, para que el niño esté bien*, pero su familia le dice que lo está mal acostumbrando, pues su pareja no se hace responsable de ningún gasto de la casa. Por otro lado, tampoco participa en las tareas domésticas ni en el cuidado del hijo, a lo que Esbeydi comenta *si yo hago eso, a mí no me quita nada, no se me va a caer un brazo, ni me van a quitar el título, pero un poco de ayuda vendría bien.* La igualdad no es hacer responsable a las mujeres de todo, por ejemplo, Livia reflexiona *de pronto me veo yo junto a él cargando el garrafón, porque somos iguales y porque yo puedo.*

Carlos platica que cuando él vivía en casa de sus papás, sus hermanas le lavaban la ropa, pero le cobraban, porque ningún hombre de su familia realizaba labores domésticas. En casa de su suegra es diferente, él trata de ser atento y recoge su plato, porque ve que todos participan, por eso piensa que sus hijos deben involucrarse en las tareas domésticas,

de cierta forma eso les va a servir en su futuro, porque imagínate que ya te invitaron a comer y ahí dejas tu plato, como que eso es de mala educación y también que aprendan que la vida así es. Por ejemplo, Nadia me apoya mucho, ella trabaja, ella paga unas cosas, yo pago otras y desde ahí dices tú, me está echando la mano, yo

también trato de echarle la mano en otras cosas y ellos lo ven y se dan cuenta. Que aprendan que no están en casa de una familia huevona.

Manuel comparte la experiencia de su mamá, que después de 50 años de casada le reclama a su esposo que está cansada de recoger sus zapatos, a lo cual él le contesta *sí mamá, pero es que al segundo día que él tiro los zapatos debiste haber dicho: a ver cabrón, aquí yo no soy criada, levanta los zapatos, no a los 50 años quieras pelearte por los zapatos con él.* Considera que su papá es machista, y se ha dado cuenta que él también está mal, pero no se puede quitar esas ideas machistas heredadas. Su papá es celoso y él a veces es celoso. Su papá le prohibió a su mamá trabajar cuando se casaron y empezaron a tener *hijos como conejos*. Su papá nunca le ha dicho que lo quiere, sin embargo, a sus hijos cada vez que tiene oportunidad los abraza y les dice cuanto los ama.

Al preguntar a Juan, si su participación en el cuidado y en las tareas domésticas son una ayuda para su esposa o parte de su responsabilidad, él responde que nunca lo había pensado, pues ella nunca lo deja hacer cosas *porque hace todo rápido y muy bien, lo hace con mucho gusto [...] es muy trabajadora, es fuerte.* Su esposa rara vez se enoja, pero en una ocasión se enfermó y él *ni creía que se había enfermado, le digo, oye, pero tú eres la mujer maravilla.* Así que Juan considera que su esposa y su suegra son las culpables de que no haga nada en la casa, pues ellas asumen toda la responsabilidad. Describe a su suegra como

la clásica señora tradicional, que creía que la mujer debía hacer de comer, la limpieza, cocinar para el marido, entonces creo que por ahí le formó ese hábito, porque ella me dice que no le gusta lavar los trastes, pero siempre lava los trastes muy rápido y muy bien, cocina muy rápido y muy bien, entonces digo ¡ay caray! qué habilidad tiene vamos a poner un restaurant, entonces sí, sí, sí creo que me saqué la lotería.

En cambio, la mamá de Ángel siempre le dijo que él tenía que aprender a lavar, planchar, hacer la comida, porque no sabía quién iba a ser su compañera. Su papá, le enseñó a hacer reparaciones en casa, para que no tuviera que depender de nadie. Con su esposa comparte las labores en el hogar, *yo no veo que por ser mujer tenga que hacer ciertas cosas, obviamente procuro que no se suba a la azotea, trato de evitar riesgos, pero de ahí en fuera las cosas las hacemos igual.* También Paulo considera que la igualdad en el hogar es un proceso de

enseñanza. Él toma como referencia a sus padres, *mi papá a veces hacía la comida o hacía todo el tiempo aseo de la casa, entonces yo no vi algo extraño en eso [...] Mi mamá trabaja, son comerciantes, ahí se van rolando las labores.* Con ello supone que a su hijo también lo están involucrando, *se pone con la escoba a barrer.*

VII.5 Nubes de palabras

Con la finalidad de reflejar de manera visual y distinguir los temas sobresalientes en el contenido de las entrevistas realizadas, se diseñaron dos nubes de palabras, una de mujeres y otra de los varones. Se excluyeron palabras tales como artículos y preposiciones, para seleccionar los términos más repetidos en los textos. A partir de esta selección, se enlistaron las palabras y se incorporaron en una aplicación web¹³, que determinó la frecuencia de aparición y se elaboró la nube. Visualmente, los términos con mayor frecuencia, se presentan con tamaño en la fuente más grande, para determinar la jerarquía en el lenguaje de los entrevistados/as.

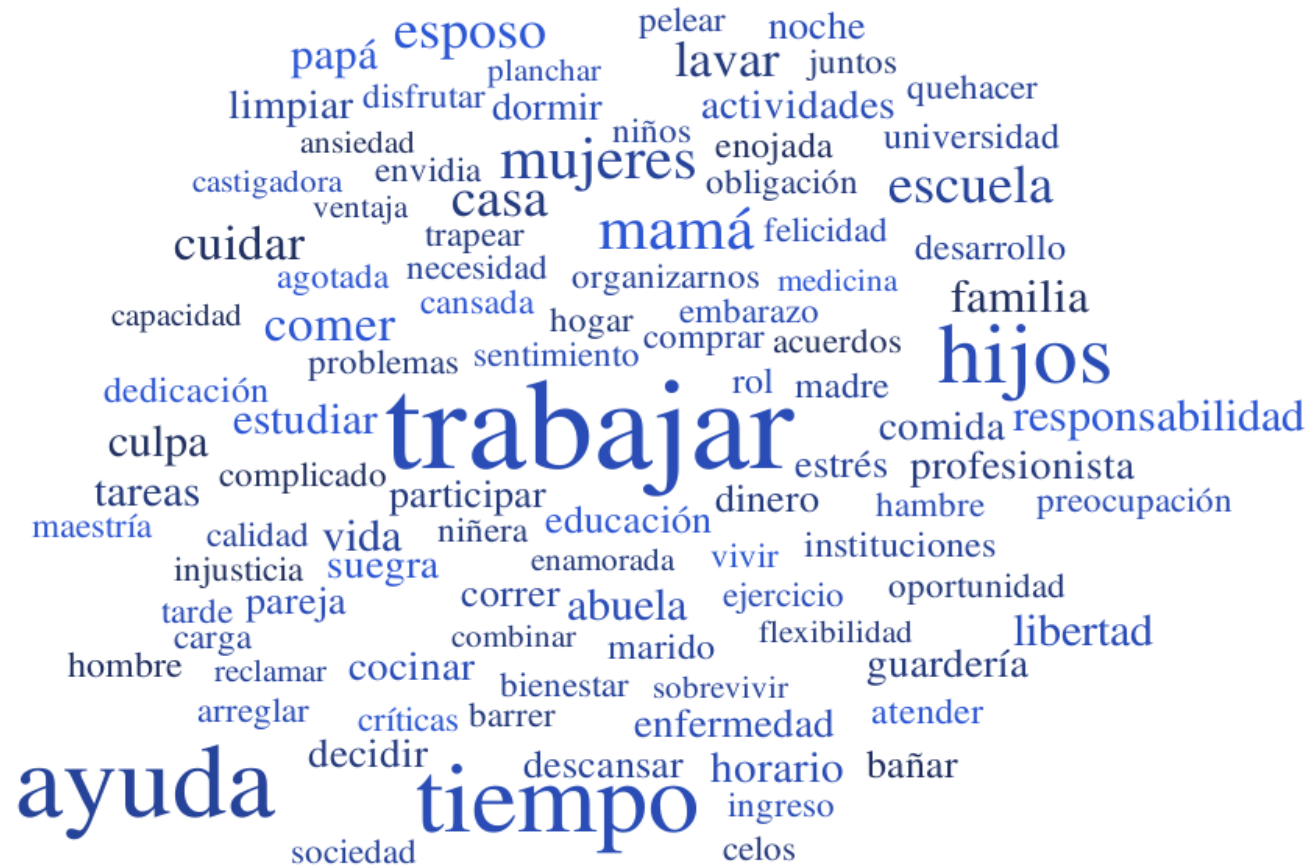
¹³ <https://worditout.com/word-cloud/create>

Figura 4. Nube de palabras de los varones.



Fuente: Elaboración propia con información de las entrevistas de los varones (2016-2017).

Figura 5. Nube de palabras de las mujeres.



Fuente: Elaboración propia con información de las entrevistas de las mujeres (2016-2017).

Asimismo, se incluye la tabla de frecuencias de los términos para determinar las coincidencias en ambos casos.

Tabla 29. Tabla de frecuencias de términos y sus coincidencias.

Término	Frecuencia	
	Mujeres	Varones
Trabajar	74	51
Ayuda/ar	56	43
Tiempo	51	41
Hijos	42	16
Mamá	24	3
Mujeres	22	4
Casa	18	13
Escuela	18	9
Esposo/a	18	2
Lavar	16	8
Comer	15	18
Cuidar	15	17
Familia	13	12
Abuela	12	12
Libertad	12	2
Culpa	11	-
Responsabilidad	11	17
Vida	11	10
Estudiar	10	1
Horario	10	1
Papá	10	7
Tareas	10	8

Fuente: Elaboración propia con información de las entrevistas realizadas (2016-2017).

La tabla se elabora a partir de los términos de las mujeres con frecuencia hasta en 10 ocasiones, y se relaciona con los resultados de los varones. Cabe hacer mención, que los tres primeros términos coinciden entre los hombres y las mujeres, que son: trabajar, ayudar y tiempo. Para ellas los cuatro primeros términos son más representativos que para ellos, incluyendo el concepto hijos. Por otra parte, en los hombres no aparece el término culpa y el concepto responsabilidad es mayor en ellos.

A modo de reflexión

Los hombres se definen como proveedores, las mujeres por su parte, como profesionistas responsables, sin dejar a un lado lo importante que es para ellas el ser madre. Como esposos, ellos se siguen asumiendo como proveedores, aunque sienten miedo de no poder cumplir con las responsabilidades relacionadas al sustento. Asimismo, la mayoría de los varones realizan una función de ayudantes en el cuidado a las labores domésticas. En cambio, las mujeres como esposas asumen que deben dedicar su tiempo a otros. Coinciden con ellos en el tema del abandono de su vida como pareja, pues ya no tienen tiempo ni energía. Ellas como madres, sobreponen a sus hijos/as frente a su desarrollo profesional, aunque saben que este rol es más cansado y complicado.

Sobre el desarrollo profesional, ellas generalmente lo postergan por la maternidad o para dar prioridad a sus parejas para alcanzar otro grado de estudio, crecer laboralmente o autorrealizarse. Otras eligen profesiones que les permite dedicar tiempo a su familia, con jornadas de medio tiempo, lo cual las penaliza en el ámbito público. En otros casos, ellas tienen mayor nivel educativo que sus parejas, e incluso, tienen más o igual número de trabajos remunerados que ellos, por lo que no tienen tiempo suficiente para dedicarse a sus hijos/as o para ellas mismas. Estas situaciones, coloca a las mujeres en una posición de desventaja frente a los hombres, pues quienes trabajan jornada reducida, por las tardes asumen las funciones de cuidado y las labores domésticas, y quienes trabajan de tiempo completo con horarios extenuantes o tienen más de un empleo, deben buscar estrategias para conciliar el trabajo y la familia.

La falta de tiempo, ya sea por su empleo y/o por el cuidado, es una variable que afecta a ambos, pues dejan de hacer actividades que realizaban para estar bien consigo mismos/as, como hacer ejercicio o salir con amigos, por dedicar su tiempo libre a las labores domésticas o al cuidado. Incluso, las mujeres señalan que se han enfermado de estrés o depresión, porque el tiempo lo tienen en contra y no a favor.

Respecto al cuidado de los menores, se observa una transformación, pues los varones participan cada vez más. No obstante, sigue presente la idea que las funciones que ellos realizan son una ayuda para sus parejas, cuando éstas son parte de su responsabilidad. Por ello, los padres se clasifican en ausentes, cuidadores ocasionales o corresponsables, quienes están comprometidos con el cuidado. La mayoría de los varones solo participan llevando a los menores al colegio o a las actividades recreativas.

Indiscutiblemente, el apoyo intergeneracional es fundamental para que los hombres y las mujeres con menores a cargo, logren conciliar. Las abuelas juegan un papel fundamental en el cuidado. Es así, que las mujeres siguen siendo las principales cuidadoras y son quienes asumen estas funciones, para satisfacer las necesidades de los integrantes de la familia. Por este motivo, las instituciones no valoran el conflicto en la conciliación de la vida pública y privada.

En relación a las labores domésticas, las mujeres en su mayoría consideran que sus parejas las ayudan cuando las ven enojadas o cuando ellas se lo piden. Estas actividades recaen principalmente en ellas, situación que las tiene abrumadas, al mencionar *trabajo o hago la limpieza en mi casa*. En este sentido, se estima que no existe del todo corresponsabilidad en las parejas de doble ingreso, y que generalmente, son padres que de manera ocasional cuidan o participan en las tareas del hogar.

Sobre la distribución del tiempo, es complicado para las parejas llegar a acuerdos, y las mujeres, en términos generales, dedican más tiempo. Por lo tanto, no lo distribuyen equilibradamente en el cuidado de los hijos/as o a las tareas del hogar. Ambos mencionan

que no tienen tiempo, pero ellas manifiestan que, pese a que necesitan más tiempo, hacen todo. Ellos justifican que, por la falta de tiempo no logran ser corresponsables.

Referente a la conciliación y la corresponsabilidad, las mujeres necesitan compartir con sus parejas la responsabilidad y confiar en que ellos se harán cargo. Asimismo, aunque en su mayoría ellos consideran que las funciones que realizan no son de ayuda, en el discurso siguen asumiéndolo como tal. Por otra parte, el mercado laboral es un ámbito fundamental para alcanzar la conciliación, pues si las instituciones contaran con políticas, ya sean públicas o privadas, para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus colaboradores/as, existiría mayor rendimiento y productividad en el empleo. No obstante, los horarios laborales están masculinizados, es decir, como si estuvieran dirigidos a varones que no quieren llegar a su casa, lo cual penaliza a las mujeres en el ámbito público por la falta de flexibilidad laboral y de prestaciones igualitarias; y en el ámbito privado, pues esto ocasiona que las parejas generalmente no sean corresponsables. Ahora bien, los horarios y servicios que ofrecen los centros escolares, tanto públicos como privados, desde las guarderías hasta la educación secundaria, son indispensables para lograr la conciliación. Al ofrecer las escuelas públicas horario limitados y servicios deficientes, las parejas optan por inscribir a sus hijos/as en colegios particulares que ofrecen horarios extendidos con costo extra, que les permite en cierta medida, conciliar los horarios laborales con los escolares. Pero cuando los menores se enferman, están en periodo vacacional o se suspenden clases el último viernes de cada mes por las sesiones de los Consejos Escolares, se generan conflictos para las parejas, pues alguien tiene que cuidar. Es así que, se apoyan principalmente de las abuelas, como estrategia privada para lograr la conciliación.

Finalmente, las mujeres expresan que han recibido críticas por seguir estudiando y por combinar su trabajo con la maternidad. Esta situación deja ver como la sociedad mexicana está poco comprometida con la conciliación y la corresponsabilidad, pues el rol de hombre-proveedor y mujer-cuidadora, así como el machismo, sigue vigente. El conflicto en la conciliación provoca en las mujeres efectos sobre su salud, como el estrés, pero también sentimientos de culpa o frustración, porque piensan que no hacen suficiente o no dedican el tiempo necesario a su familia.

Una vez presentados sistemáticamente los resultados de la investigación, a través de la triangulación metodológica, y mediante la vinculación de la postura teórica adoptada con los datos empíricos, se exponen las conclusiones de la investigación, dando respuesta a las preguntas de investigación. Asimismo, se presentan los hallazgos y se proponen futuras investigaciones que se desprenden de esta tesis.

CONCLUSIONES

En México, hasta hace unas décadas no se 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, 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 perpetua la asignación tradicional de los roles, pues las labores domésticas y los cuidados siguen siendo privativas 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.

La conciliación y la corresponsabilidad son conceptos que se estudiaron juntos, pues el enfoque de las políticas y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, parte de la corresponsabilidad, para favorecer la distribución equilibrada del trabajo reproductivo en las parejas de doble ingreso y evitar la sobrecarga de tareas doméstica y el cuidado de menores en las mujeres. Asimismo, se integra al estudio la perspectiva de género, puesto que las políticas de conciliación no están dirigidas exclusivamente a ellas, la conciliación también es tarea de los varones, toda vez que su objetivo es debilitar la división sexual del trabajo para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

De modo que, esta investigación cuestiona si las mujeres con el perfil determinado, es decir, profesionistas, entre 25 y 54 años, casadas o en unión libre, con hijos/as menores a 16 años, familia de doble ingreso y con domicilio en la ciudad de Cuernavaca o en los municipios

conurbados de Jiutepec, Temixco o Emiliano Zapata, se encuentran en una posición de desventaja frente a los varones en la distribución de las labores domésticas y el cuidado de menores, y a su vez, se busca identificar de qué manera las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral favorecen la corresponsabilidad de las parejas de doble ingreso con hijos/as a cargo.

Por lo tanto, se concluye que las mujeres estudiadas, pese a que son profesionistas, viven en un medio urbano y obtienen ingresos por su trabajo, aún están en desventaja por el uso del tiempo, pues siguen dedicando más horas que sus parejas al cuidado de los menores y a las labores domésticas. En este orden de ideas, el tiempo es un factor que afecta a las mujeres por la sobrecarga o la doble jornada laboral que asumen, pero también perjudica a la pareja, pues ambos dedican menos tiempo a sí mismos, ya sea para su bienestar físico y mental, para su desarrollo personal, para realizar actividades de ocio o recreación, o para fortalecer su red social e incluso abandonan su relación de pareja. El uso del tiempo es el primer hallazgo de la investigación, con el cual se pueden ampliar estudios sobre el ocio, el bienestar personal y la felicidad, así como proponer políticas de tiempo como una solución para resolver el conflicto de la conciliación.

Entonces, la distribución desequilibrada en el uso del tiempo es un obstáculo para las mujeres, pues los varones en su mayoría, siguen dedicando menos horas al hogar. De igual forma, las actividades que ellos realizan, son consideradas por ambos como una ayuda, cuando éstas son un derecho a la crianza y una obligación en el cuidado de los hijos/as. De modo que, mujeres y hombres deben transformar la palabra ayuda en responsabilidad, y con ello acercar a los varones a los deberes en el hogar y favorecer el desarrollo profesional y laboral de ellas.

En las parejas de doble ingreso no existe del todo corresponsabilidad, sigue existiendo una brecha de género en las labores domésticas y el cuidado de menores. Aunque se llega a ver un proceso de transición en algunas parejas, todavía no logran negociar la distribución de las actividades para ser corresponsables. En las entrevistas, solo dos varones muestran un modelo de familia con relaciones de género igualitarias, pero en el resto, los roles

tradicionales siguen interiorizados, reproduciendo el modelo de madre cuidadora y organizadora del hogar. En el ámbito doméstico, las mujeres no permiten o promueven la participación de los varones, ya sean adultos o menores, para que se involucren en el cuidado y en las tareas del hogar, porque las funciones de hombre-proveedor y mujer-cuidadora siguen vigentes, pues las mujeres entrevistadas dejan ver las críticas que reciben de sus suegras, de sus padres y otros familiares cercanos, por involucrar a los hombres en estas actividades o, en algunos casos, porque ellas han decidido entrar al mercado laboral. En este sentido, el estudio reveló el gran peso que sigue teniendo la cultura en la división del trabajo en la familia.

El segundo hallazgo se desprende del desequilibrio en el uso del tiempo entre mujeres y hombres, provocando efectos negativos en la salud física y/o mental de ellas, porque generalmente, su tiempo libre lo aprovechan o lo dedican a otros (sobrecarga). Para las mujeres que participaron en la investigación, ser profesionistas es muy importante, pero su prioridad es ser madre. No obstante, ellas quieren ser todo a la vez, lo cual genera estrés por la dificultad de conciliar su vida familiar con la laboral o depresión por tratar de mantener todo bajo control. Asimismo, en ellas se generan sentimientos de culpa por no dedicar tiempo suficiente a su familia, frustración por no cumplir con el estereotipo de la buena madre o angustia por el abandono.

De hecho, el conflicto en el reparto de tareas y de responsabilidades en el hogar no está resuelto, pero las parejas de doble ingreso buscan estrategias para compensarlo. La estrategia que sobresalió en la investigación, es la solidaridad intergeneracional, es decir, las abuelas son fundamentales para que mujeres y hombres logren conciliar su vida personal, familiar y laboral. Como se observó en los resultados de las encuestas, casi 50% de las mujeres mencionó que las abuelas son las principales cuidadoras mientras ellas y sus parejas trabajan. También, la mayoría de las y los entrevistados comentó que cuentan con este apoyo para recoger a los hijos/as a la salida del colegio, darles de comer, bañarlos e incluso, expresaron que los menores conviven más con las abuelas. Ésta es una característica de la sociedad mexicana y latina, pues las madres de las mujeres y los hombres que han decidido tener un empleo y al mismo tiempo formar una familia, siguen dedicando su tiempo y están

disponibles para otros/as. De este hallazgo, se pueden desprender otras investigaciones sobre el papel de las abuelas en el cuidado de los nietos/as desde una perspectiva de género, que resultaría de gran importancia porque existen pocos estudios en México sobre este tema.

Las parejas de doble ingreso utilizan este tipo de estrategias porque los horarios escolares no concilian con los horarios laborales. Las actividades extraescolares son insuficientes y con altos costos, y se ofrecen en horarios que no logran abarcar la jornada laboral de las madres y padres. Las abuelas también son indispensables cuando los menores se enferman, en el periodo vacacional escolar o los días de suspensiones de clases. Por ello, las guarderías y escuelas deberían ofrecer opciones para las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades de cuidado, pero en la política nacional educativa o de seguridad social, no se considera a la conciliación ni los conflictos que aquellos deben resolver. Así que, éste es otro obstáculo al cual se enfrenten las parejas de doble ingreso en el reparto de sus responsabilidades, y las instituciones educativas en vez de favorecer la conciliación trabajo-familia, agravan la crisis del cuidado.

Ahora bien, el ámbito laboral es otro mundo lleno de obstáculos para lograr la conciliación y corresponsabilidad de las parejas de doble ingreso. Por un lado, si se espera la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y trabajadores, los permisos de maternidad y paternidad, deberían homologarse en términos de duración, para acercar a los varones al cuidado y no afectar a las mujeres por la diferencia en el número de días ausentes en el empleo. A su vez, el permiso de lactancia podría compartirse para alcanzar el mismo fin. Sin embargo, para asegurar que los progenitores compartan las labores de cuidado en las mismas condiciones, estos derechos deberían transformarse en obligación. Asimismo, las medidas de conciliación habría que socializarlas y difundir la información, pues el estudio arrojó que la mayoría de mujeres y hombres desconocen sus prestaciones de ley.

Por otro lado, las medidas para flexibilizar la jornada laboral, como el trabajo de tiempo parcial o el remoto (*home office*), se han considerado favorables para conciliar el trabajo y la familia, pero éstas principalmente, las adoptan las mujeres y solo logran flexibilizar su tiempo, pero no alcanzan la conciliación. También estas medidas penalizan a las mujeres,

pues disminuyen sus oportunidades laborales, se reducen sus ingresos y se incrementa la brecha salarial.

Estos hallazgos en la investigación, denotan limitadas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en México, no favorecen la corresponsabilidad de las parejas de doble ingreso y demuestran que la legislación nacional no está armonizada con las disposiciones internacionales sobre igualdad y conciliación, pues el país no ha adoptado las recomendaciones para homologar los permisos laborales con la finalidad de fomentar la corresponsabilidad, ni ha mejorado las condiciones laborales de las y los trabajadores, y mucho menos, ha potencializado el papel de las mujeres. La OIT ha insistido en que los Estados Miembros integren legislaciones innovadoras y políticas activas, pero al menos México, lo ha ignorado.

En consecuencia, las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en México, son limitadas y no favorecen la corresponsabilidad de las parejas de doble ingreso con menores a cargo. Las medidas existentes colocan a las mujeres en una posición de desventaja frente a los hombres, tanto en el ámbito privado por el desequilibrio en el uso del tiempo y el reparto de las labores domésticas y el cuidado, así como en el ámbito público, pues no garantizan la igualdad de oportunidad y de trato entre trabajadoras y trabajadores.

Por otra parte, los resultados de las medidas de conciliación en España no son del todo alentadores, pese a la influencia que ha ejercido la UE para proteger los derechos de las mujeres y hombres trabajadores. A partir de la crisis de 2008, se han recortado apoyos públicos dirigidos a las familias; los permisos de maternidad y paternidad no son iguales, lo cual refuerza la división sexual del trabajo; la reducción de la jornada laboral y la excedencia por cuidado de menores son tomados en su mayoría por mujeres, por lo que se requiere que las medidas tengan elementos de obligatoriedad para que los varones también se involucren; y no existen suficiente cobertura de servicios infantiles y familiares, sobre todo en guarderías que atiendan a menores de cero a tres años.

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 relacionados 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.

Aunado a lo anterior, en el mercado laboral nacional es limitado el compromiso con la conciliación trabajo-familia y la corresponsabilidad en el espacio doméstico. Esto se confirma por las escasas políticas públicas y empresariales en la materia, pero también por la postura que adoptan las mujeres en espacios de poder, al abusar o ser poco flexibles con sus subordinadas, dicho de otro modo, carecen de sororidad. Las relaciones de poder mujer-mujer son un hallazgo de esta investigación, que dan pauta para realizar estudios novedosos sobre el tema y profundizar sobre esta problemática.

Finalmente, futuras investigaciones pueden aprovechar las categorías de conciliación y corresponsabilidad, puesto que es necesario fortalecer el marco teórico nacional sobre la tensión entre la vida familiar y laboral, desde los estudios de género, la sociología y la economía. No obstante, desde el estudio de las políticas públicas se puede fortalecer el marco jurídico, pese a que la conciliación es compleja por su naturaleza heterogénea, ha sido reconocida a nivel internacional, para que mujeres y hombres tengan el derecho a conciliar.

REFERENCIAS

- Agut, S. y Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, vol. XXV (Núm. 2), 201-214.
- Alarcón, I. (2012). Conciliación de la vida familiar y laboral en parejas heterosexuales con intenciones de equidad de la ciudad de México. *Revista de Estudios de Género. Universidad de Guadalajara, Vol. IV* (Núm. 35), 58-92.
- ANUIES. (2015). *Anuario Estadístico, Licenciatura Universitaria y Tecnológica, durante los ciclos escolares 2012-2013 y 2013-2014*. Ciudad de México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- ANUIES. (2016-2017). *Anuario Estadístico de Educación Superior*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Araya, S. (2014). La categoría analítica del género: notas para un debate. *Hallazgos*, 287-305.
- Arceo, E. y Campos, R. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El Trimestre Económico, Vol. LXXXI* (Núm. 323), 619-653.
- Arévalo, M. y Kurczyn, P. (2005). Condiciones de la trabajadora en el nuevo mercado laboral en México. En S. Bialostosky, *Condición jurídica, política y social de la mujer en México* (págs. 133-150). México: Porrúa.
- ARHOE. (2017). *Recomendaciones y líneas de actuación concretas*. Obtenido de Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles: http://www.horariosenespana.com/images/50_RECOMEDACIONES_ARHOE.pdf
- Arroyo, C. (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.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2009). *Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo*. Nueva York: ONU.

- Becker, G. (1981). *A treatise on the family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bel, M. A. (2009). Pilares de la sociedad moderna. En M. A. Bel, *Mujer y cambio social en la edad moderna* (págs. 53-162). Madrid: Encuentro.
- Berger, P. (1964). El matrimonio y la construcción de la realidad. *Diógenes* (Núm. 46), 118-138.
- Bittman, M., England, P., Sayer, L., Folbre, N. y Matheson, G. (2003). When does gender trump money? Bargaining and time in household work. *American Journal of Sociology*, 186-214.
- Blanco, A. (2002). El descenso de la fecundidad en España y el ideal de la maternidad intensiva. En A. Blanco, B. Doménech, M. López y M. Marcos, *Nuevas visiones de la maternidad* (pág. 123-156). León: Universidad de León.
- Blofield, M. y Martínez, J. (2014). Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. *Revista CEPAL*, 107-125.
- Bock, G. (2005). La historia de las mujeres y la historia del género: aspectos de un debate internacional. En J. Vendrell, *Teoría social e historia. La perspectiva de la antropología social* (págs. 339-378). Mexico: Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora.
- Borrás, V., Torns, T. y Moreno, S. (2007). Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo. *Papers*, Vol. 83, 83-96.
- Brachet, V. y Oliveira, O. (2002). Mujer y legislación social mexicana. *Estudios Sociológicos. Colegio de México*, Vol. XX (Núm, 3), 537-581.
- Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos. Universidad Nacional Autónoma de México*, vol. XXXIII (Núm. especial), 211-225.
- Bustelo, M. y Lombardo, E. (2006). Los ‘marcos interpretativos’ de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. *Revista Española de Ciencia Política*, Vol. 14, 117-140.
- Bustos, O. (2003). *Mujeres y Educación Superior en México*. México: IESALC/UNESCO.
- Cabrera, J. (1995). Parejas de hecho y derecho: aspectos sociológicos e históricos. *Dereito*, Vol. IV (Núm. 1), 61-79.

- Camarena, M. y Herrera, E. (2016). El concubinato una realidad social y jurídica. En A. Journals (Ed.), *Congreso Internacional de Investigación, Vol. 4* (Núm. 3).
- Campillo, I. (2013). *¿Adiós al familiarismo?: Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España, 1997-2010*. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Cano, M. d., de la Fuente, Y. y Martín, M. d. (2007). La conciliación de la vida familiar y laboral. Definición y marco teórico. En P. Fernández y M. J. Cruz, *Igualdad de oportunidades y conciliación. Una visión multidisciplinaria* (págs. 71-107). Jaén: Universidad de Jaén.
- Castro, A. (2006). Género y políticas públicas en México o la política de género del estado mexicano: antecedentes y situación actual. En M. Ribeiro y R. López, *Tópicos selectos en Políticas de Bienestar Social. Tomo I* (págs. 163-177). México: Gernika.
- CEPAL. (1994). *Familia y futuro. Un programa regional en América Latina y el Caribe*. Santiago: Naciones Unidas.
- 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.
- Chávez, J. (2008). *Género y Familia*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Chinchilla, N. y León, C. (2004). *La ambición femenina. Cómo reconciliar trabajo y familia*. Madrid: Aguilar.
- CMRE. (2006). *Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local*. Bruselas: Consejo de Municipios y Regiones de Europa.
- Comas, D. (2000). Mujeres, familia y estado del bienestar. En T. Del Valle, *Perspectivas feministas desde la antropología social* (págs. 187-204). Barcelona: Ariel Antropología.
- Comisión de las Comunidades Europeas. (1989). *Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores*. Estrasburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

- Comisión Europea. (2006). *Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)*. Bruselas.
- Comisión Europea. (2010a). *Carta de la Mujer*. Bruselas.
- Comisión Europea. (2010b). *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Bruselas.
- CONACYT. (2014). *Actividad del CONACYT por entidad federativa*. México: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
- CONACYT. (2015). *Agenda de innovación de Morelos*. México: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
- CONAPRED e INMUJERES. (2010). *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*. México.
- Congreso de la Unión. (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México: Diario Oficial de la Federación.
- Congreso de la Unión. (1963). *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional*. México: Diario Oficial de la Federación.
- Congreso de la Unión. (1970). *Ley Federal del Trabajo*. 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. (1995). *Ley del Seguro Social*. 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.
- Congreso de la Unión. (2007). *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado*. México: Diario Oficial de la Federación.
- Consejo de Europa. (1998). *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación*. Estrasburgo.
- Consejo de la Unión Europea. (2011). *Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)*. Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea.

- Consejo de las Comunidades Europeas. (1992). *Recomendación 92/241/CEE, sobre el cuidado de los niños y de las niñas*. Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea. Obtenido de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:31992H0241>
- Consejo de Ministros. (2013). *II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2013-2016*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Consejo Europeo de Niza. (2000). *Agenda Social Europea*. Bruselas: Secretaría General del Consejo.
- Conway, J., Bourque, S. y Scott, J. (2013). El concepto de género. En M. Lamas, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (págs. 21-33). México: PUEG-Porrúa.
- Cortes Generales. (2007). *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Madrid: Boletín Oficial del Estado.
- Cortés, M. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Trillas.
- Covarrubias, M. (2012). Maternidad, trabajo y familia; reflexiones de madres-padres de familia contemporáneas. *Revista de Estudios de Género. Universidad de Guadalajara, Vol. IV* (Núm. 35), 183-217.
- De Beauvoir, S. (1969). *El segundo sexo*. Buenos Aires: Siglo veinte.
- De Garay, A., y Del Valle, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior, Vol. III* (Núm. 6), 3-30.
- De Villota, P. (2008). *Conciliación de la Vida Profesional y Familiar*. Madrid: Síntesis.
- Dema, S. (2005). Entre la tradición y la modernidad: las parejas españolas de doble ingreso. *Papers, Vol. 77*, 135-155.
- Durán, M. Á. (2010). *Tiempo de vida y tiempo de trabajo*. España: Fundación BBVA.
- Durkheim, E. (1967). *El Suicidio, estudio de sociología*. Buenos Aires: La Pléyade.
- Echebarria, C. y Larrañaga, M. (2004). La igualdad entre mujeres y hombres: una asignatura pendiente. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* (Núm. 50), 11-35.
- Elias, N. (2015). *Sobre el tiempo*. México: Fondo de Cultura Económica.

- Elias, N. y Javeau, C. (1995). Sur le concept de vie quotidienne. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, Vol. 99, 237-246.
- Engels, F. (1972). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. México: Grijalbo.
- Estados Miembros de la Unión Europea. (2007). *Tratado de Lisboa*. Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea.
- Estados Miembros de la Unión Europea. (2010). *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*. Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea.
- EUR-Lex. (21 de Febrero de 2017). *Legislación y publicaciones de la Unión Europea*. Obtenido de http://eur-lex.europa.eu/search.html?qid=1487685510582yDB_TYPE_OF_ACT=directiveyCASE_LAW_SUMMARY=falseyDTS_DOM=ALLYexcConsLeg=trueytypeOfActStatus=DIRECTIVEytype=advancedySUBDOM_INIT=ALL_ALLyDTS_SUBDOM=ALL_ALL
- Eurostat y INE. (2017). *La vida de las mujeres y los hombres en Europa. Un retrato estadístico*. INE. Obtenido de <https://www.ine.es/prodyser/myhue17/index.html?lang=es>
- Fernández, J. y Tobío, C. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Madrid: Fundación Alternativas.
- Fernández, P. y Díaz, O. (2016). La corresponsabilidad de género en las políticas de conciliación: espacio del trabajo social. En D. Carbonero, E. Raya y N. G. Caparrós, *Respuestas transdisciplinarias en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja.
- Flachsland, C. (2003). *Pierre Bourdieu y el capital simbólico*. Madrid: Campo de ideas.
- Flaquer, L. (2000). *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- FMI. (2013). *Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*. Washington: Fondo Monetario Internacional.
- Galhardí, R. (2007). Conciliación entre la vida familiar y la vida laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (Núm. 4), 77-93.

- García, B. y Oliveira, O. (2003). Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada. *Estudios Demográficos y Urbanos. Colegio de México* (Núm. 55), 145-180.
- García, D. (2014a). Género y trabajo doméstico remunerado: análisis de un quehacer invisible. En J. Cruz y R. Vázquez, *Mujeres, familia y trabajo* (págs. 97-118). México: Fontamara.
- García, J. (2013). El tiempo con la familia en las parejas de doble ingreso. Un análisis a partir de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. *Estadística Española, Vol. 55* (Núm. 182), 259-282.
- García, R. (2014b). *Metodología de la investigación. Ciencias Sociales*. México, D.F.: Trillas.
- Giddens, A. (2000). *Sociología*. Madrid: Alianza.
- Gobierno de la República. (2013-2018). *PROIGUALDAD*. México: Diario Oficial de la Federación.
- González, M. J. y Jurado, T. (2015). *Padres y madres corresponsables. Una utopía real*. Madrid: Catarata.
- González, N. (2009). Revisión y renovación de la sociología de la familia. *Espacio abierto, Vol. 18* (Núm. 3), 509-540.
- Gornick, J. y Meyers, M. (2003). *Families that work. Policies for reconciling parenthood and employment*. New York: Russell Sage Foundation.
- Greer, G. (1985). *Sexo y destino*. Barcelona: Plaza y Janés.
- Guerrero, C. y Díez, M. d. (2007). Metodología y estrategia de intervención para la igualdad de oportunidades y la conciliación. En P. Fernández y M. J. Cruz, *Igualdad de oportunidades y conciliación. Una visión multidisciplinaria* (págs. 477-493). Jaén: Universidad de Jaén.
- Hartmann, H. (1996). Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo. *Volumen88 de Papers de la Fundació*, 1-32.
- Heller, A. (1987). *Sociología de la vida cotidiana*. Barcelona: Península.
- Ibáñez, Z., León, M., Maestripieri, L. y Muñoz-Mendoza, C. (2015). *Empleo y Maternidad: Obstáculos y Desafíos a la Conciliación de la vida Laboral y la Familiar*. Bellaterra: FUNCAS.

- INE. (2010). *Módulo año 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar*. Obtenido de http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t22/e308/meto_05/modulo/2010/10/yfile=01019.pxyL=0
- INEE. (2012). *Sistema Estatal de Indicadores de la Educación*. (C. y. Ministerio de Educación, Ed.) Obtenido de Instituto Nacional de Evaluación Educativa: <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/indicadoreseducativos/seie2012.pdf?documentId=0901e72b81477552>
- INEGI. (2010). *Cuantificando la clase media en México: un ejercicio exploratorio*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2011). *Censo de Población y Vivienda 2010*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2012). *Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2014a). *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica*. Aguascalientes: INEGI.
- INEGI. (2014b). *Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2015a). *Sistema de cuentas nacionales. Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2015b). *Encuesta Intercensal*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2015c). *Censos Económicos 2014*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2016). *Actividades económicas-Morelos*. Recuperado el 23 de Agosto de 2016, de <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/mor/economia/default.aspx?tema=meye=17>
- INEGI. (2017). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI e INMUJERES. (2012). *Mujeres y hombres en México 2012*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Obtenido de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101215.pdf

- INEGI e INMUJERES. (2017). *Mujeres y hombres en México 2017*. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Obtenido de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2017.pdf
- INMUJERES. (2015a). *Solicitud de información con número de folio 0610400018415*. México: INFOMEX.
- INMUJERES. (2015b). *Solicitud de información con número de folio 0610400019715*. México: INFOMEX.
- INMUJERES. (2017). *Sistema de Indicadores de Género*. Recuperado el 20 de Junio de 2018, de Indicadores básicos: http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?IDTema=6ypag=1
- Instituto de la Mujer. (2013). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Ministerio de Igualdad.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Jick, T. (1979). Mixing Qualitative and Quantitative Methods: Triangulation in Action. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, 602-611.
- Jiménez, A., y Gómez, V. (2014). Corresponsabilidad familiar, prácticas organizacionales, equilibrio trabajo-familia y bienestar subjetivo en Chile. *Civilizar*, 85-96.
- Juárez, B. (2015). *El capitalismo no libera a la mujer, la recluta para el trabajo, sostiene feminista Amaia Pérez Orozco*. Obtenido de La Jornada: <http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2015/03/08/el-sistema-actual-no-permite-emancipacion-real-de-las-mujeres-amaia-perez-2943.html>
- Junta Directiva. (2016). *Reglamento de servicios médicos del ISSSTE*. México: Diario Oficial de la Federación.
- Lagarde, M. (1996). La perspectiva de género. En M. Lagarde, *Género y Feminismo* (págs. 13-38). Madrid: Editorial horas y horas.
- Lagarde, M. (2014). *Los cautiverios de las mujeres*. México: Siglo XXI.
- Lahire, B. (1999). De la teoría del habitus a una sociología psicológica. *Revista Internacional de Sociología*, 143-179.

- Lalive d'Epinau, C. (2008). La vida cotidiana: Construcción de un concepto sociológico y antropológico. *Sociedad Hoy* (Núm. 14), 9-31.
- Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría "género". *Nueva Antropología. Universidad Nacional Autónoma de México, Vol. VIII* (Núm. 30), 173-198.
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *La tarea. Revista de educación y cultura de la sección 47 del SNTE* (Núm. 8), 14-20.
- Lamas, M. (2013). La antropología feminista y la categoría de "género". En M. Lamas, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (págs. 97-125). México: PUEG-Porrúa.
- Landero, R., y González, M. (2006). Mujeres, trabajo y salud. En M. Ribeiro, y R. López, *Tópicos selectos en Políticas de Bienestar Social. Tomo I* (págs. 231-242). México: Gernika.
- Larsen, T. P., Taylor-Gooby, P., y Kananen, J. (2004). The Myth of a Dual-Earner Society: New Policy Discourses in European Welfare States. *WRAMSOC Conference*, Berlín.
- Las Cortes. (1978). *Constitución Española*. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- León, M. y Salido, O. (2013). Las políticas de protección a las familias en perspectiva comparada: divergencias nacionales frente a desafíos compartidos. En E. Del Pino y J. Rubio, *Los Estados de bienestar en la encrucijada. Políticas sociales en perspectiva comparada* (págs. 291-309). Madrid: Tecnos.
- Lévi-Strauss, C. (1974). La familia. En C. Lévi-Strauss, K. Gough, y M. Spiro, *Polémica sobre el origen y la universalidad de la familia* (pág. 156). Barcelona: Anagrama.
- Lindón, A. (2000). *La vida cotidiana y su espacio-temporalidad*. México: Anthropos.
- Lombardo, E. (2004). *La europeización de la política española de igualdad de género*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- López, S. y Maier, E. (2014). Algunos elementos para comprender la institucionalidad de género en México: Un estudio introductorio. En S. López, E. Maier, M. Tarrés y G. Zaremberg, *15 años de políticas de igualdad. Los alcances, los dilemas y los retos* (págs. 43-63). Tijuana-México: El Colegio de la Frontera Norte, El Colegio de México y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Sede México.

- Mangarelli, C. (2014). Conciliación del trabajo y la vida familiar. En J. Cruz y R. Vázquez, *Mujeres, familia y trabajo* (págs. 143-162). México: Fontamara.
- Martín, M. d., Cano, M. d. y de la Fuente, Y. (2007). Aspectos psicosociales de la conciliación entre la vida familiar y laboral. En P. Fernández y M. J. Cruz, *Igualdad de oportunidades y conciliación. Una visión multidisciplinaria* (págs. 59-70). Jaén: Universidad de Jaén.
- Marvin, H. (2001). *Antropología cultural*. Madrid: Alianza.
- Méda, D. (2002). *El Tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombre y mujeres*. Madrid: Narcea.
- Méndez, L. (2005). Modernidad tardía y vida cotidiana. *Sociológica*, 53-75.
- Méndez, L. (2008). *Antropología feminista*. Madrid: Síntesis.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2014). *Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016*. Madrid: Boletín Oficial del Estado.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). *Anuario de Estadísticas*. Obtenido de <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2015/index.htm>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015a). *Real Decreto 3/2015 Texto refundido de la Ley de Empleo*. Madrid: Boletín Oficial del Estado.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015b). *Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Oviedo: Real Decreto Legislativo 2/2015.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2016a). *Plan Anual de Política de Empleo 2016*. Madrid: Boletín Oficial del Estado.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2016b). *Ley General de Seguridad Social*. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. (2015). *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. Madrid: Real Decreto Legislativo 5/2015.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2015). *Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017*. Madrid: Consejo de Ministros.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2009). *Real Decreto 295/2009 por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural*. Madrid: Boletín Oficial del Estado.

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2003). *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2006*. Madrid.
- Miranda, R. (2007). *Mujeres, educación superior e igualdad de género*. Recuperado el 2014 de Junio de 3, de www.uv.mx/cpue/num4/critica/miranda_mujeres_educacion_igualdad.htm
- Mlambo-Ngcuka, P. (2015). *Es hora de que demos el paso por la igualdad de género*. Obtenido de ONU Mujeres: <http://www.unwomen.org/es/about-us/directorate/executive-director>
- Moctezuma, D., Narro, J. y Orozco, L. (2014). La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. Universidad Nacional Autónoma de México*, vol. LIX (Núm. 220), 117-146.
- Monreal, M. y Martínez, B. (2010). Esquemas de género y desigualdades sociales. En L. Amador y M. d. Monreal, *Intervención social y género* (págs. 76-94). Madrid: Narcea.
- Montesinos, R. (1996). Vida cotidiana, familia y masculinidad. *Sociológica*, Vol. 11 (Núm. 31).
- Montesinos, R. (2004). La nueva paternidad: expresión de la transformación masculina. *Polis*, Vol. II (Núm. 4), 197-220.
- Montesinos, R., y Martínez, G. (2001). Los usos sociológicos de Norbert Elias. *Estudios Sociológicos*, Vol. XIX (Núm. 3), 823-842.
- Morse, J. (1991). Approaches to Qualitative-Quantitative Methodological Triangulation. *Nursing Research*, Vol. 40 (Núm. 2), 120-123.
- Obregón, T. (2005). La mujer mexicana en el ámbito educativo. En S. Bialostosky, *Condición jurídica, política y social de la mujer en México* (págs. 99-114). México: Porrúa.
- OCDE. (2003). *Revisión de las Políticas de Educación y Cuidado de la Infancia Temprana*. Obtenido de <http://www.oecd.org/edu/school/34429901.pdf>
- OCDE. (2014). *Society at a Glance 2014, OCDE social indicators*. París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- OCDE. (2016). *Family Database*. Recuperado el 8 de Mayo de 2017, de <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>

- 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. (2009). *Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98.^a reunión*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meeting_document/wcms_113006.pdf
- OIT. (2011). *Cuarto punto de la orden del día de la 312a reunión*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (2013). *Panorama Laboral 2013*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Oliveira, O. d. (2007). Reflexiones acerca de las desigualdades sociales y el género. *Estudios Sociológicos*, vol. XXV (Núm. 75), 805-812.
- ONU. (1981). *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Nueva York: Organización de las Naciones Unidas.
- ONU. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Pekín*. Pekín: ONU Mujeres.
- ONU. (2012). *Los objetivos de desarrollo del milenio*. (P. d. Desarrollo, Editor) Recuperado el 20 de Abril de 2015, de <http://www.undp.org/content/undp/es/home/mdgoverview/>
- ONU Mujeres. (2015). *Más mujeres a la política e IP, reto de México: ONU*. Obtenido de <http://www.24-horas.mx/mas-mujeres-a-la-politica-e-ip-reto-de-mexico-onu/>
- Ortner, S. y Whitehead, H. (1981). *Sexual meaning. The cultural construction of gender and sexuality*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pacheco, E. (2011). Arreglos familiares y división del trabajo en el hogar: familias con doble proveedor. En A. Chávez, y C. Menkes, *Procesos y tendencias poblacionales en el México contemporáneo. Una mirada desde la Enadid 2006*. México: Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, Secretaría de Salud / Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM.

- Parlamento Europeo. (2008). *Agenda Social Renovada: Oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del Siglo XXI*. Bruselas: Comisión de las Comunidades Europeas.
- Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión. (2013a). *Reglamento No. 1296/2013*. Estrasburgo: Diario Oficial de la Unión Europea.
- Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión. (2013b). *Reglamento o 1381/2013*. Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea.
- Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión. (2000). *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. Estrasburgo: Diario Oficial de las Comunidades Europeas.
- Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos.
- Pedrero, M. (2004). Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo doméstico. *Estudios demográficos y urbanos, Vol. 19* (Núm. 2), 413-446.
- PND. (2013-2018). *Plan Nacional de Desarrollo*. México: Diario Oficial de la Federación.
- Presidencia de la República. (2006). *Reglamento de prestaciones médicas del IMSS*. México: Diario Oficial de la Federación.
- Puwar, N. (2004). *Space invaders. Race, gender and bodies out of place*. Oxford: 2004.
- Quintanilla, B. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. *Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 23* (Núm. 1), 95-129.
- Radl, R. (2010). Diferencias de género, empleo de las mujeres y el nuevo rol de género femenino. En R. Radl, *Investigaciones actuales de las mujeres y del género* (págs. 91-108). Santiago de Compostela: Servicio de Publicacións e Intercambio Científico.
- Rentería, I. (2014). Continuidades y discontinuidades de lo femenino y lo masculino en el trabajo profesional desde la mirada de los estudiantes universitarios. En A. Spears, H. Heath, G. Martínez, y M. Camarena, *Mujeres en espacios cambiantes: familia, trabajo y colectividades* (págs. 249-275). Mexicali: Universidad Autónoma de Baja California.
- Ribeiro, M. (2006a). Cambios familiares en la sociedad moderna. En M. Ribeiro, y R. López, *Tópicos selectos en Políticas de Bienestar Social. Tomo II* (págs. 271-295). México: Gernika.

- Ribeiro, M. (2006b). La política social de la familia en Quebec, Canadá. En M. Ribeiro, y R. López, *Tópicos selectos en Políticas de Bienestar Social. Tomo II* (págs. 229-240). México: Gernika.
- Ribeiro, M. (2006c). Conciliación entre el trabajo y la familia. Participación de los varones en la vida doméstica. En M. Ribeiro, y L. Raúl, *Tópicos selector en Políticas de Bienestar Social. Tomo I* (págs. 179-193). México: Gernika.
- Rodríguez, E. (2010). El mercado de trabajo desde la perspectiva de género. En L. Amador y M. d. Monreal, *Intervención Social y Género* (págs. 97-131). Madrid: Narcea.
- Rodríguez, E. y Silva, L. (2009). Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México. *Gestión y Política Pública, Vol. XVIII* (Núm. 1), 149-178.
- Rodríguez, S. (2011). Conciliación y corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar: aspectos relevantes en su regulación y análisis de la directiva 2010/18/UE. *Anales de la Facultad de Derecho*, 227-249.
- Rubin, G. (1989). Reflexionando sobre el sexo: notas para una teoría radical de la sexualidad. En C. Vance, *Placer y peligro. Explorando la sexualidad femenina* (págs. 113-190). Madrid: Revolución.
- Rubin, G. (2013). El tráfico de mujeres: Notas sobre la "economía política" del sexo. En M. Lamas, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (págs. 35-96). México: PUEG-Porrúa.
- Sáenz, A. (2011). *Una mirada a la racionalidad patriarcal en México en los años cincuenta y sesenta del siglo XX*. Morelia: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
- Salazar, R., Salazar, H. y Rodríguez, M. (2011). *Conciliación trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público*. México: Friedrich Ebert Stiftung.
- Salido, O. (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, O. y Arriba, A. (2005). Políticas a favor de las mujeres: igualdad de oportunidades y conciliación laboral y familiar. En G. Rodríguez, A. Arriba, V. Marbán y O. Salido, *Actores sociales y reformas del bienestar* (págs. 147-194). Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

- Salido, O. y Moreno, L. (2007). Bienestar y políticas familiares en España. *Política y Sociedad*, Vol. 44 (Núm. 2), 101-114.
- San Román, T., González, A. y Grau, J. (2003). *Las relaciones de parentesco*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Sánchez, L. (2014). Desigualdad y trabajo doméstico en las parejas de doble ingreso en México. En B. García y E. Pacheco, *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México* (págs. 471–508). México: Colegio de México.
- Santos, A. y Poveda, M. (2002). *Trabajo, empleo y cambio social*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Sarmiento, L. (2013). *El trabajo de las mujeres, desigualdad indignante*. Obtenido de América Latina en movimiento: <http://www.alainet.org/es/active/62525>
- Scott, J. (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En J. Amelang, y M. Nas, *Historia y género: las mujeres en Europa moderna y contemporánea* (págs. 23-56). Valencia: Universidad de Valencia.
- Segalen, M. (1992). *Antropología histórica de la familia*. Madrid: Taurus.
- SEGOB. (2015). *Solicitud de información con número de folio 0000400350615*. México: INFOMEX.
- Sen, A. (1998). Género y conflictos cooperativos. En M. Navarro y C. Stimpson, *Un nuevo saber. ¿Qué son los estudios de mujeres?* (págs. 59-110). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Sen, A. (2000). La agencia de las mujeres y el cambio social. En A. Sen, *Desarrollo y Libertad* (págs. 233-249). México: Planeta.
- Senado de la República. (2017). *Solicitud de información con folio 00006217*. México: Sistema de Solicitudes de Información del Senado de la República .
- SEP. (2014). *La educación superior en cifras*. México: Secretaría de Educación Pública.
- SEP. (2015). *Solicitud de información con número de folio 0001100570515*. México: INFOMEX.
- SEP. (2016). *Estadística del Sistema Educativo*. (S. d. Pública, Ed.) Obtenido de Sistema Nacional de Información Estadística Educativa: http://www.sniesep.gob.mx/descargas/estadistica_e_indicadores/estadistica_e_indicadores_educativos_15MEX.pdf

- SEP. (2017). *Sistema Interactivo de Consulta de Estadística Educativa*. Obtenido de Ciclo escolar 2016-2017: <https://www.planeacion.sep.gob.mx/principalescifras/>
- Serra, A. (2005). La gestión transversal: expectativas y resultados. *Revista del CLAD Reforma y Democracia* (Núm. 32), 1-17.
- Serrano, M. y Ereñaga, N. (2014). De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia. Realidad o utopía. *Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Vol. 44* (Núm. 120), 153-179.
- Servín, B. y Juárez, Y. (2014). Crisis, trabajo y familia: Un caso de estudio en el noroeste de Chihuahua. En A. Spears, H. Heath, G. Martínez y M. Camarena, *Mujeres en espacios cambiantes: familia, trabajo y colectividades* (págs. 101-127). Mexicali: Universidad Autónoma de Baja California.
- Silveira, S. y Matosas, A. C. (2001). Hacia una formación decente para las mujeres: avances y asignaturas pendientes para la participación femenina en la formación profesional técnica en América Latina y el Caribe. *Boletín técnico interamericano de formación profesional. Trabajo decente y formación profesional* (Núm. 151), 113-126.
- Solé, C. y Parella, S. (2004). Nuevas expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales exitosas. *RES* (Núm. 4), 67-92.
- SRE. (2015). *Solicitud de información con número de folio 0000500165115*. México: INFOMEX.
- STPS. (2015). *Solicitud de información con número de folio 0001400089315*. Ciudad de México: INFOMEX.
- Strauss, A. y Corbin, J. (1998). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Swigart, J. (1991). *The myth of the bad mother*. New York: Doubleday.
- Tashakkori, A. y Teddlie, C. (1998). *Combining Qualitative and Quantitative Approaches* (Vol. XLVI). Los Ángeles, E.U.: SAGE.
- Tobío, C. (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.
- Torns, T. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso? *RIDEG, Vol. 1* (Núm. 11), 5-13.

- Torns, T., Borrás, V. y Carrasquer, P. (2003). La conciliación de la vida laboral y familiar. ¿Un horizonte posible? *Sociología del Trabajo* (Núm. 50), 111-138.
- Torres, J. (2014). *La importancia del empleo femenino*. Recuperado el 13 de Abril de 2015, de Nueva Tribuna: <http://www.nuevatribuna.es/opinion/juan-torres-lopez/importancia-empleo-femenino/20140422111318102827.html>
- Tortuero, J. L. (2005). Conciliación, género y empleo: Reflexiones desde el Sistema de la Seguridad Social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 113-130.
- Ugarteche, O. y Ballesté, V. (s.f.). ¿Cerrando brechas? *Las mujeres en el mercado laboral latinoamericano*. Recuperado el 16 de Abril de 2015, de Observatorio Económico Latinoamericano: <http://www.obela.org/node/1579>
- Ullóa, M. (2001). *Políticas neoliberales, trabajo y calidad de vida de las mujeres*. Recuperado el 21 de Julio de 2014, de América Latina en movimiento: <http://www.alainet.org/es/active/1377>
- UNESCO. (1998). *La educación superior en el siglo XXI. Visión y acción*. París: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- UNESCO-IESALC. (2005). *Feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe*. México: Unión de Universidades de América Latina.
- Vance, C. (1997). La antropología redescubre la sexualidad: un comentario teórico. *Estudios Demográficos y Urbanos, Vol. 12* (Núm. 1-2), 101-128.
- Vázquez, R. (2010). *Género y posgrado. Significaciones imaginarias*. México: Plaza y Valdéz.
- Vicencio, O. (2013). *La investigación en las Ciencias Sociales*. México: Trillas.
- Weber, M. (1983). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Yeasmin, S., y Ferdousour, K. (2012). Triangulation Research Method as the Tool of Social Science Research. *Bup Journal, Vol. 1* (Núm. 1), 154-163.
- Zabludovsky, G. (2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. *Política y Cultura. Universidad Autónoma Metropolitana* (Núm. 28), 9-41.
- Zabludovsky, G. (2015). Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. Universidad Nacional Autónoma de México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, Vol. LX* (Núm. 223), 61-94.

- Zafra, G. (2005). Políticas públicas con perspectiva de género: avances sobre un programa de especialización para la administración pública desarrollado por el Instituto de la Mujer Oaxaqueña. *Estudios Sociológicos. Colegio de México, Vol. XXIII* (Núm. 67), 15-28.
- Zaremborg, G. y Subiñas, M. (2014). Redes, reglas y recursos: Introducción de la perspectiva de género en la administración pública federal mexicana. En S. López, E. Maier, M. Tarrés y G. Zaremborg, *15 años de política de igualdad. Los alcances, los dilemas y los retos* (págs. 95-131). Tijuana-México: El Colegio de la Frontera Norte, El Colegio de México y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Sede México.
- Zicavo, E. (2013). Dilemas de la maternidad en la actualidad: antiguos y nuevos mandatos en mujeres profesionales en la ciudad de Buenos Aires. *Estudios de género. La ventana, Vol. IV* (Núm. 38), 50-87.
- Zubieta, J. y Marrero, P. (2005). Participación de la mujer en la educación superior y la ciencia en México. *Agricultura, Sociedad y Desarrollo. Colegio de Postgraduados, Vol. II* (Núm. 1), 15-28.

ANEXOS

Anexo I. Encuesta



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CUAUTLA
Doctorado en Ciencias Sociales

Estimada profesionista. La presente encuesta está dirigida a mujeres con el siguiente perfil: estudios de educación superior (licenciatura, maestría o doctorado), edad entre 25 y 54 años, casadas o en unión libre, con hijos/as menores a 16 años, familia de doble ingreso (ambos con empleo remunerado) y con domicilio en la ciudad de Cuernavaca o municipios conurbados (Jiutepec, Temixco y Emiliano Zapata).

Tiene como objetivo identificar el rol que desempeña en su vida personal, familiar y laboral. Su participación es anónima y los resultados serán utilizados para fines académicos. Por esta razón, solicito su valiosa colaboración para completar el siguiente cuestionario. Muchas gracias.

I. Información sociodemográfica

<p>1. Edad:</p> <p>2. Colonia (lugar de residencia):</p> <p>3. Grado máximo de estudios</p> <p>a. Licenciatura</p> <p>b. Maestría</p> <p>c. Doctorado</p> <p>4. Área de conocimiento</p> <p>a. Agropecuarias d. Educación- humanidades</p> <p>b. Salud e. Ingeniería- tecnología</p> <p>c. Naturales f. Sociales- administrativas</p> <p>5. Situación conyugal</p> <p>a. Unión libre</p> <p>b. Casada</p> <p>6. Años viviendo con su pareja</p> <p>a. Menos de 5 d. De 15 a 20</p> <p>b. De 5 a 10 e. De 20 a 25</p> <p>c. De 10 a 15 f. Más de 25</p>	<p>7. Número de hijos</p> <p>a. 1 c. 3</p> <p>b. 2 d. Más de 3</p> <p>8. Edad de los hijos:</p> <p>9. Empleo</p> <p>a. Formal</p> <p>b. Informal</p> <p>10. Ingresos mensuales</p> <p>a. Menor a 5,000 d. De 15,000 a 20,000</p> <p>b. De 5,000 a 10,000 e. De 20,000 a 25,000</p> <p>c. De 10,000 a 15,000 f. Más de 25,000</p> <p>11. Empleo de su pareja</p> <p>a. Formal</p> <p>b. Informal</p> <p>12. Ingresos mensuales de su pareja</p> <p>a. Menor a 5,000 e. De 20,000 a 25,000</p> <p>b. De 5,000 a 10,000 f. Más de 25,000</p> <p>c. De 10,000 a 15,000 g. Se desconoce</p> <p>d. De 15,000 a 20,000</p>
--	---

II. Información laboral

<p>1. Tiene más de un empleo a. Sí b. No</p> <p>2. Sector donde labora a. Público b. Privado</p> <p>3. Actividad económica que realiza a. Industria b. Comercio c. Servicios</p> <p>4. Cargo en su empleo (nivel):</p> <p>5. Jornada laboral a. Tiempo completo b. Medio tiempo c. Por horas</p> <p>6. Días a la semana de trabajo a. Lunes a Viernes c. Todos los días b. Lunes a Sábado d. Otro Especifique:</p> <p>7. Horario a. 9 a 17 horas c. 8 a 15 b. 9 a 19 horas d. Otro Especifique:</p> <p>8. Realiza horas extras (o trabajo en casa) a. Sí b. No</p> <p>9. En caso de que su respuesta haya sido afirmativa ¿cuántas horas a la semana?</p> <p>10. Horas a la semana que dedica al trabajo a. Menos de 40 horas c. Más de 40 horas b. 40 horas d. Otro Especifique:</p>	<p>11. Cuenta con seguridad social a. Sí b. No</p> <p>12. Utiliza algún servicio público a. Guardería d. Hospital b. Escuela pública e. Asilo c. Consulta médica f. Otro Especifique: g. No</p> <p>13. Cuenta con algún programa de ahorro para el retiro a. Sí b. No</p> <p>14. Cuenta con licencia de maternidad en su empleo a. Sí b. No</p> <p>15. En caso de que su respuesta haya sido afirmativa ¿cuántos días?</p> <p>16. Cuenta con algún tipo de licencia para ausentarse de su empleo a. Sí b. No</p> <p>17. En caso de que su respuesta haya sido afirmativa ¿qué tipo de licencia?</p> <p>18. Su pareja cuenta con licencia de paternidad a. Sí b. No</p> <p>19. En caso de que su respuesta haya sido afirmativa ¿cuántos días?</p>
---	--

III. Información familiar

<p>1. Casa propia a. Sí b. No</p>	<p>2. Cuenta con personal de servicio doméstico a. Sí b. No</p>
---	---

<p>3. ¿Cuántos integrantes de su familia viven bajo el mismo techo?</p> <p>a. Menos de 4 b. De 4 a 6 c. Más de 6</p> <p>4. Sus hijos asisten a escuela pública</p> <p>a. Sí b. No</p> <p>5. ¿Quién cuida a sus hijos mientras usted trabaja?</p> <p>a. Padre b. Abuelos c. Personal de servicio doméstico d. Otro Especifique:</p> <p>6. ¿Cuál es el horario de la escuela?</p> <p>a. 7 a 14 horas b. 7 a 15 horas c. 8 a 15 horas d. Otro Especifique:</p> <p>7. Gasto mensual en colegiatura:</p> <p>8. Vive o ha vivido con usted algún adulto mayor</p> <p>a. Sí b. No</p>	<p>9. En caso de que su respuesta haya sido afirmativa ¿usted lo cuida o cuidaba?</p> <p>a. Sí b. No</p> <p>10. En caso de que su respuesta haya sido afirmativa ¿horas de dedicación a la semana?</p> <p>11. Vive o ha vivido con usted alguna persona enferma</p> <p>a. Sí b. No</p> <p>12. En caso de que su respuesta haya sido afirmativa ¿usted lo cuida o cuidaba?</p> <p>a. Sí b. No</p> <p>13. En caso de que su respuesta haya sido afirmativa ¿horas de dedicación a la semana?</p> <p>14. Horas a la semana que dedica al hogar</p> <p>a. Menos de 40 horas b. 40 horas c. Más de 40 horas d. Otro Especifique:</p>
--	---

¿Quién realiza las siguientes labores domésticas?

	Usted	Pareja	Ambos	Otro
Trámite y pago de servicios				
Compras				
Preparación de alimentos				
Limpieza de la casa				
Sacar la basura				
Lavar los platos				
Lavar la ropa				
Planchar la ropa				
Transportar a los hijos				
Atender a los hijos (aseo, tareas)				
Reparaciones en el hogar				
Cuidado de mascotas				

IV. Información personal

1. Hora en que se levanta:	3. Días de descanso a la semana:
2. Hora en que se acuesta:	4. Días de vacaciones al año:

<p>5. Porcentaje de ingreso que ahorra: %</p> <p>6. Cuenta con seguro de vida a. Sí b. No</p> <p>7. Cuenta con seguro de gastos médicos a. Sí b. No</p> <p>8. Cuenta con seguro de desempleo a. Sí b. No</p> <p>9. Utiliza servicios de salud a. Públicos b. Privados</p> <p>10. Continúa preparándose profesionalmente a. Sí b. No</p> <p>11. En caso de que su respuesta haya sido negativa ¿por qué?</p> <p>12. Usted se maneja con libertad (de decisión) a. Sí b. No</p>	<p>13. Requiere opinión de su pareja a. Sí b. No</p> <p>14. Requiere autorización de su pareja a. Sí b. No</p> <p>15. Usted es libre de expresar sus deseos y necesidades a. Sí b. No</p> <p>16. Considera que ha logrado su desarrollo profesional a. Sí b. No</p> <p>17. Considera que ha logrado su desarrollo familiar a. Sí b. No</p> <p>18. Considera que ha logrado su desarrollo personal a. Sí b. No</p>																																																
<p>Horas que dedica a la semana</p> <table border="1" data-bbox="292 1218 1364 1501"> <thead> <tr> <th></th> <th>Menos de 1</th> <th>De 1 a 3</th> <th>De 3 a 5</th> <th>De 5 a 10</th> <th>Más de 10</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ejercicio</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Estudio</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Amistades</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Comer</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Belleza/Arreglo personal</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Cine/Lectura</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Otra</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Especifique:</p>			Menos de 1	De 1 a 3	De 3 a 5	De 5 a 10	Más de 10	Ejercicio						Estudio						Amistades						Comer						Belleza/Arreglo personal						Cine/Lectura						Otra					
	Menos de 1	De 1 a 3	De 3 a 5	De 5 a 10	Más de 10																																												
Ejercicio																																																	
Estudio																																																	
Amistades																																																	
Comer																																																	
Belleza/Arreglo personal																																																	
Cine/Lectura																																																	
Otra																																																	

V. Seleccione la opción que corresponda de acuerdo a su experiencia, siendo 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5
Su trabajo le permite equilibrar su tiempo con la familia					
Al tener un empleo remunerado, sus tareas en el hogar son equitativas con las de su pareja					
Al ser usted profesionista, sus tareas en el hogar son equitativas con las de su pareja					
Dedica más horas al trabajo remunerado que su pareja					
Usted es el soporte económico de la familia					
Dedica más horas a su trabajo que a su familia					
Cuenta con bienestar en su ámbito laboral					
Es feliz en su trabajo					
En su familia existen las condiciones para que siga trabajando					
Su pareja participa en las tareas domésticas					
Su pareja participa en el cuidado de los hijos					
Su pareja participa en el cuidado de adultos mayores o enfermos (en su caso)					
Su familia le permite equilibrar su tiempo en el trabajo					
Usted participa en las decisiones de la familia					
Usted administra el ingreso familiar					
Involucra a su pareja en el cuidado de los hijos					
Involucra a su pareja en las labores domésticas					
Usted dedica más horas al hogar que su pareja					
La carga de trabajo en la familia la lleva usted					
Dedica más horas a su familia que al trabajo					
Cuenta con bienestar en su ámbito familiar					
Es feliz en el ámbito familiar					
Su trabajo y familia le permiten dedicar tiempo a sí misma					
Su trabajo y familia le permiten dedicar tiempo para su desarrollo profesional					
Se maneja con libertad en el uso de su tiempo					
Tiene capacidad de elegir en su vida					
Su familia acepta que dedique tiempo a su trabajo					

	1	2	3	4	5
La sociedad acepta que combine sus tareas como madre-ama de casa y su trabajo					
Cuenta con bienestar en su vida personal					
Es feliz en su vida personal					
Se considera una persona integrada a la sociedad					

VI. Califique del 1 al 10 en términos generales

- Su calidad de vida:
- Su bienestar:

Si usted gusta participar en una entrevista que se realizará para profundizar sobre esta investigación, por favor proporcione la siguiente información:

Teléfono:

Correo electrónico:

Anexo II. CD con base de datos

Anexo III. Guion de entrevista semiestructurada dirigida a las mujeres

Temática	Cuestionamientos
Mujer	Defínase como mujer, como esposa y como madre
Familia	Describa a su familia, desde el momento en que se formó hasta hoy en día
	Comente cómo es la relación con su pareja
Desarrollo profesional	Relate su desarrollo profesional y laboral, desde la universidad hasta hoy en día
Ser	Platique qué hace para estar bien con usted misma
Vida cotidiana	Narre las actividades que realiza en un día de su vida cotidiana
Tiempo	¿Cuenta con las condiciones necesarias para seguir con este ritmo de vida?
Igualdad Corresponsabilidad	Explique cómo se organiza para el cuidado de sus hijos (enfermos o adultos mayores) y del hogar, mientras usted está trabajando
	En este sentido, ¿cómo es la participación de su pareja?
Bienestar	Defina bienestar social ¿Por qué asignó la calificación de ____ en la encuesta?
Calidad de vida	Defina calidad de vida ¿Por qué asignó la calificación de ____ en la encuesta?
Felicidad	Sobre la felicidad, ¿qué me puede comentar? Es usted feliz en su familia, en su trabajo y en su vida personal, ¿por qué?
Libertad	¿Ha sido usted criticada o señalada por algún miembro de su familia o de la sociedad por trabajar, y no estar dedicada de tiempo completo a su familia?
Culpa	Siente culpa por no dedicar más tiempo a su familia
Conciliación	Considera que ha logrado armonizar su rol como mujer, madre-ama de casa y profesionalista, ¿por qué? ¿Qué necesita de: <ul style="list-style-type: none"> • La familia • La sociedad • Del lugar de trabajo?

Anexo IV. Guion de entrevista semiestructurada dirigida a los varones

Temática	Cuestionamientos
Varón	Defínase como hombre, esposo y padre
Familia	Describa a su familia, desde el momento en que se formó hasta hoy en día
	Comente cómo es la relación con su pareja
Desarrollo profesional	Relate su desarrollo profesional y laboral
Ser	Platique qué hace para estar bien con usted mismo
Vida cotidiana Tiempo	Narre las actividades que realiza en un día de su vida cotidiana
	¿Cuenta con las condiciones necesarias para seguir con este ritmo de vida?
Igualdad Corresponsabilidad	Describa su función como padre
	Explique de qué manera participa en las tareas del hogar
	En este sentido, ¿cómo es la participación de su pareja?
	Opine sobre la participación del hombre en tareas domésticas y cuidado de los hijos (enfermos o adultos mayores)
Bienestar	Defina bienestar
Calidad de vida	Defina calidad de vida
Felicidad	Sobre la felicidad, ¿qué me puede comentar? Es usted feliz en su familia, en su trabajo y en su vida personal, ¿por qué?
Libertad	Considera que tiene libertad para <ul style="list-style-type: none"> • Expresarse • Acción (movimiento)
Sentimientos	Explique qué tipo de sentimientos tiene hacia su pareja (y cuando llega a su casa) Explique qué tipo de sentimientos tiene hacia sus hijos (cuando se va a trabajar o sale de casa)
Conciliación Tiempo	Describa qué actividades realiza cuando está en su casa Considera que pasa suficiente y de calidad el tiempo con <ul style="list-style-type: none"> • Sus hijos • Su pareja



FESC Facultad de
UAEM Estudios Superiores de
Cauatla

SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN
Facultad de Estudios Superiores de Cauatla

Jefatura del Programa de Doctorado en Ciencias Sociales

FECHA DE SOLICITUD

Día	Mes	Año
27	NOVIEMBRE	2018

FORMATO DE VOTOS APROBATORIOS DE TESIS

PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE(S)	MATRÍCULA
HERNÁNDEZ	LIMONCHI	MARÍA DEL PILAR	8320150301
PROGRAMA DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES			

Los integrantes de la Comisión Revisora del trabajo de tesis de Doctorado, intitulado:
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN PAREJAS DE DOBLE INGRESO
que presenta **HERNÁNDEZ LIMONCHI MARÍA DEL PILAR**, estudiante del Programa de Doctorado
en Ciencias Sociales de la Facultad de Estudios Superiores de Cauatla, ha determinado otorgar **los
votos aprobatorios** para sustentar su tesis en el examen de grado.

LA COMISIÓN REVISORA

DRA. LUZ MARINA IBARRA URIBE	
DIRECTORA DE TESIS	FIRMA
DR. JOAQUÍN MERCADO YEBRA	
REVISOR DE TESIS	FIRMA
DR. PABLO GUERRERO SÁNCHEZ	
REVISOR DE TESIS	FIRMA
DRA. ANGELA IXKIC BASTIAN DUARTE	
LECTORA DE TESIS	FIRMA
DRA. ANA ESTHER ESCALANTE FERRER	
LECTORA DE TESIS	FIRMA
DRA. MARÍA ALEJANDRA SALGUERO VELÁZQUEZ	
LECTORA DE TESIS	FIRMA
DRA. SANDRA ARAYA UMAÑA	
LECTORA DE TESIS	FIRMA



Carr. Fed. México-Oaxaca, No. 200, P.O. Box 100, Cauatla, Mor. C.P. 62743,
Tel. (777) 329 7000, Ext. 2163 / fesc.doctorado@uaem.mx / www.posgrado.fescuaem.mx



UAEM

Una universidad de excelencia

RECTORÍA
2017-2023