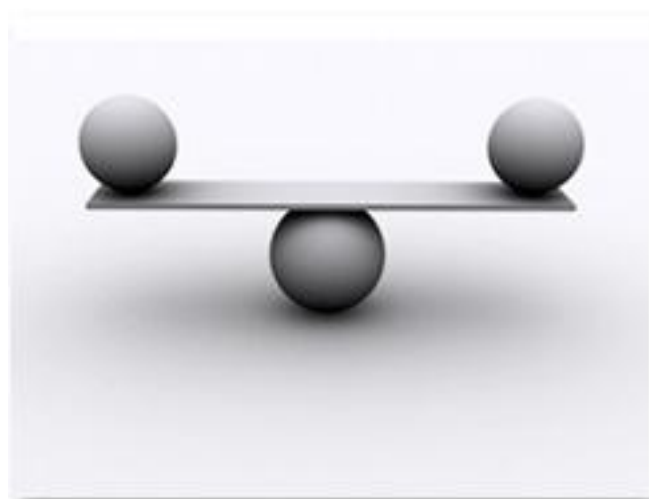


Protocolo de Atención de corresponsabilidad entre la Vida Familiar, Laboral, Personal e Institucional



PRESENTACIÓN

Introducción

CAPITULO I

LA FAMILIA Y EL TRABAJO

Como se organiza el trabajo entre mujeres y hombres

1. División Sexual del Trabajo
2. ¿De quién es la responsabilidad?
3. Medidas que podemos tomar. Revisar el modelo de género

CAPITULO II

FUNDAMENTO JURIDICO

Fundamento y bases jurídicas. Nacional e internacional

1. Ámbito internacional en materia de derechos laborales
2. Ámbito nacional en materia de derechos laborables

CAPITULO III

Directrices para la conciliación y la corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional

- 1.- ¿Qué es la conciliación? ¿y la corresponsabilidad
- 2.- Y la corresponsabilidad? ¿es lo mismo?
- 3.- ¿Por qué conviene promover e implementar medidas para la conciliación trabajo-familia?

CAPÍTULO IV

Aspectos importantes a tener en cuenta para implementar una política institucional en materia de conciliación, vida familiar, laboral, personal e institucionales

- 1.- Beneficios para las instituciones
- 2.- Beneficios para las servidoras y servidores públicos
- 3.- Beneficios de la conciliación en general
- 4.- Qué medidas de conciliación puede aplicar la institución?
- 5.- ¿Cómo comprobar si conciliamos y somos corresponsables?
- 6.- Etapas para desarrollar una estrategia exitosa de conciliación trabajo-familia.

GLOSARIO

PRESENTACION

El logro de la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo prioritario para el Gobierno del Estado de Tamaulipas y para alcanzarla resulta fundamental, entre otros asuntos, fomentar e impulsar medidas que faciliten el desarrollo de una vida laboral, familiar y personal más satisfactoria.

En esta línea poner en la agenda el tema de compatibilizar la vida laboral y familiar es un asunto que se ha ido incorporando paulatinamente a las preocupaciones gubernamentales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), recomienda a estados y sociedades que adopten medidas para asegurar que hombres y mujeres puedan participar más equitativamente del trabajo remunerado y las tareas familiares.

Diversos países, tanto desde el Estado como desde el sector privado -y en muchos casos en forma conjunta-, han generado políticas y programas que promueven la incorporación de medidas al interior de las instituciones , que permitan a las personas desempeñar sus funciones familiares en forma armónica con el desempeño laboral. Los datos muestran que los países que así lo entienden, son los que más logros y adaptabilidad pueden mostrar en el ámbito de las las instituciones y sus trabajadores/as.

Según antecedentes en las instituciones públicas en México, el tema aún es “invisible” para buena parte de los involucrados; sin embargo, existen estudios que muestran que es posible visualizar que algo está cambiando en las nuevas generaciones de trabajadores y trabajadoras.

El diagnóstico derivado cuestionario que se aplicó a los y las servidoras públicas del gobierno del estado visibilizó sobre lo que valoran en la oferta

laboral de una organización, indica que las mujeres señalan en primer lugar la posibilidad de equilibrar la vida personal y el trabajo y en segundo lugar, una remuneración mensual sobre o a niveles de mercado. En el caso de los hombres aparecen, en un primer lugar, las remuneraciones y luego la posibilidad de equilibrio entre las esferas anteriormente mencionadas.

La Guía que presentamos a continuación es, por tanto, un instrumento absolutamente innovador e inédito en nuestro estado de Tamaulipas, ya que entrega herramientas concretas para introducir esta mirada en cada institución en particular. Creemos por tanto que será un aporte a todas aquellas organizaciones interesadas en introducir este nuevo concepto, lo que redundará en una mejor calidad de vida para todas las mujeres y hombres –y sus respectivas familias tamaulipecas–, que hagan uso de estas medidas.

En este sentido, es un reto para nuestro gobierno el de construir un nuevo modelo social, donde mujeres y hombres compartamos tiempos, espacios y responsabilidades en nuestra vida laboral, familiar y personal, deseamos contribuir con esta publicación que nace con la clara intención de acelerar ese camino hacia una Igualdad real entre mujeres y hombres, hoy por hoy, ya afortunadamente es imparable.

Lic. Yoliria Macarena Joch González

Directora general

INTRODUCCIÓN

Con el objetivo principal de apoyar la práctica del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, así como de los mundos laboral y familiar, además de visibilizar y difundir el tema, el Instituto de la Mujer Tamaulipeca ha desarrollado una línea de estudio sobre el tema de la conciliación entre la vida laboral y familiar.

El protocolo de intervención como modelo para la vida familiar, laboral, personal e institucional que presentamos es una herramienta que responde al objetivo de difundir este tema tan importante para el ambiente laboral de las instituciones públicas, se pretende que se inserta y dé continuidad a esta línea de investigación. Este documento, constituye una herramienta para las dependencias interesadas en introducir medidas de conciliación trabajo-familia, a través de la formulación de una estrategia adecuada al interior de la organización. Está diseñada pensando en que pueda ser utilizada como una política institucional que emprendan las dependencias en su interior para beneficio de sus trabajadoras y trabajadores . También se describe de manera didáctica la forma cómo las dependencias públicas pueden poner en práctica estos principios con éxito, y obtener los beneficios de contar con una estrategia que incluye la preocupación por el bienestar integral de las personas. Planificación y diseño que contribuirá a mejorar la calidad de vida de los/las trabajadores/as, el ambiente de trabajo en las instituciones y por ende su productividad.

CAPITULO I

LA FAMILIA Y EL TRABAJO

1.- Como se organiza el trabajo entre mujeres y hombres

1.1 División Sexual del Trabajo

Para abordar el tema de la Conciliación de la vida laboral y familiar, es indispensable hacer referencia a como se organiza el trabajo entre hombres y mujeres, ambos realizan tareas de distinto tipo en las sociedades que se conocen.

En las diversas sociedades, más allá de sus diferencias, existe la separación de tareas que se atribuyen a hombres y mujeres, es una constante. Claro que esta separación puede ser más o menos rígida, de acuerdo a las características de la sociedad que se trate, puesto que influyen factores: económicos, tecnológicos, demográficos, así como a otros de carácter cultural e ideológico, que inciden en esta división de tareas por sexo, a esta división se le llama “ ***división sexual del trabajo***”.

“ Se entiende por división sexual del trabajo, el reparto social de tareas según el sexo”

Esta *división sexual del trabajo*, tiene características comunes, que también la encontramos en las diversas sociedades, más allá de sus diferencias.

Estas son:

a) La casi exclusiva responsabilidad de las mujeres en la crianza y cuidado de los/as hijos/as y las tareas domésticas.

En esta división de trabajo por sexo, hay un hecho prácticamente universal, y es que las mujeres tienen mayor cuando no exclusiva responsabilidad en la crianza y cuidado de los/as hijos/as y en las tareas domésticas.

b) Jerarquización de las tareas, en cuanto a la valoración social y económica otorgada a favor de los hombres y perjuicio de las mujeres.

Otro tema importante es que esta división sexual del trabajo se traduce en la mayor parte de las sociedades en una **jerarquización en cuanto a la valoración social y económica** otorgadas a las funciones que unos y otros desempeñan, valoración que se realiza en perjuicio de las mujeres, y que se traduce en una manifiesta **desigualdad entre ambos sexos**.

c) Las mujeres quedaron relegadas al ámbito privado.

Las mujeres tienen la responsabilidad de garantizar que los miembros de su familia tengan las condiciones que hagan posible una vida sana y digna y para realizar este trabajo las mujeres se tuvieron que quedar en sus casas y así se les relegó al ámbito privado o doméstico, mientras que el rol previsto para los varones es el de proveedores de la familia, rol que desempeñan básicamente en el mundo de lo público.

d) La división sexual del trabajo se modifica en el tiempo y en el espacio.

Otras de las características de esta *división sexual del trabajo* es que varía en el tiempo y en el espacio. No es lo mismo la división de tareas en la actualidad, que en la época de nuestras madres, tampoco es igual en el área rural que urbana. Aunque sé que para constatarlo sólo basta ver las estadísticas, de cuantas mujeres hay hoy en el mercado laboral y cuanto había antes, es importante tenerlo claro, porque si ha cambiado, puede continuar cambiando a favor de las mujeres y es a eso a lo que apuntamos.

e) Incorporación de las Mujeres al mercado de trabajo, sin democratizar la familia.

Este modelo funcionó durante el tiempo en que no existieron situaciones externas que obligaran su modificación. Sin embargo para no ir tanto tiempo atrás- en el siglo XIX, la Revolución Industrial, supuso para las mujeres de clases necesitadas, el trabajo fuera de casa, sin que ello significara el abandono de el trabajo doméstico, y tenían que ocuparse de ambos trabajos para contribuir junto con maridos e hijos a conseguir los recursos que la familia necesita para subsistir. Otra situación importante y relativamente reciente, en el siglo XX, fue la Segunda Guerra Mundial. Durante este conflicto armado, muchas mujeres accedieron al mercado de trabajo para paliar la escasez de mano de obra masculina, que luchaba en los frentes de guerra. Terminada la guerra, *“la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo pasó a considerarse como una amenaza para el empleo de los*

hombres y para la calidad de las condiciones de trabajo en general. Se temía que la mano de obra femenina, más económica, restringiera el número y los tipos de trabajos disponibles para los hombres y que, al mismo tiempo, condenara a las mujeres a desempeñarse en ocupaciones menos prestigiosas, en condiciones laborales peores y en régimen de explotación”

Hoy en el siglo XXI, las mujeres nos encontramos ante otra condición externa que pone en la agenda política la modificación de ese modelo tradicional de organización social basada en la *división sexual del trabajo*.

f) Doble Jornada de trabajo:

Las mujeres en pleno siglo XXI, con más de dos siglos de lucha en la búsqueda de la igualdad de derechos, responsabilidades y por conseguir un trato digno, tienen o mejor dicho tenemos el compromiso, con nosotras mismas y con las mujeres que vienen detrás de nosotras, de entrar al mercado laboral, por la puerta grande, las que todavía no han entrado y las que ya estamos en el mercado laboral, conseguir condiciones satisfactorias y gratificantes que cumplan con los derechos que todas y todos tenemos consignado en nuestra Constitución y evitar que nuestra entrada al mundo laboral signifique que por ello tengamos que pagar costos por nuestra maternidad, en nuestra salud mental, física y que por trabajar fuera de casa tengamos que escoger entre nuestra vida pública o privada.

Tampoco podemos aceptar que cuando el Estado ya no necesite de nuestra mano de obra, disponga que todo el sistema, nos induzca a quedarnos nuevamente en el ámbito privado, con la grave consecuencia de la dependencia económica, que la falta de un salario digno significa y la falta de protección social que esa situación conlleva. Y entrar por la puerta grande es que se reconozca que las mujeres de un modo u otro, han participado en el mercado de trabajo y forman parte de la Población Económicamente Activa.

Que es cada vez más creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, se ha ido dando sin que se modifiquen sustancialmente para ellas, las condiciones impuestas por la *división social del trabajo* - que se va gestando a través de la socialización de género en la familia y la sociedad- . por lo que ya es hora que se reconozca el derecho de las mujeres a tener un **Socialización de género:** proceso por medio del cual los hombres y las mujeres van aprendiendo las normas, valores, costumbres, estereotipos y roles asignados por cada cultura particular a hombres y mujeres. Es un proceso que comienza desde la primera infancia y se va consolidando a lo largo de los años.

Este proceso se ve reforzado por instituciones sociales tales como la familia, las instituciones educativas y religiosas y los medios de comunicación social, el grupo de pares o iguales (VOLIO: 1999) empleo digno y bien remunerado, en igualdad de condiciones que los hombres.

Y como sostienen Diane Elson y Naila Kabeer; **“Se ha puesto mucho énfasis en incorporar a las mujeres al mundo laboral, al ámbito público, pero el mismo esfuerzo no ha sido puesto en democratizar la vida doméstica, es decir, en hacer que los varones asuman su parte en el reparto igualitario de las tareas del hogar”**.

El hecho que los hombres no asuman su parte en el reparto de las tareas del hogar, hace que las mujeres tengan que asumir el trabajo en la casa y en el empleo fuera de casa, es lo que hoy conocemos, como *dobles jornadas de trabajo*, con las consecuencias perjudiciales, para la salud mental y física de las mujeres.

g) Reducción del Estado de Bienestar

Y como si fuera poco, esta situación se ha visto agudizada con la reducción del estado de bienestar, una de las consecuencias más nocivas, para las mujeres, de las políticas neoliberales. Así, frente a la reducción de la inversión pública para financiar instituciones que se ocupen del cuidado de niños, niñas, mayores o personas discapacitadas o de políticas que permitan *Conciliar la vida familiar y laboral*, las mujeres se ven obligadas a continuar asumiendo estas responsabilidades. Afirmamos, que todo lo que deja de proporcionar el Estado, lo terminan asumiendo las mujeres con mayores cantidades de trabajo para el cuidado de las personas y el trabajo doméstico

de la constatación de este hecho surgió el concepto de “**doble jornada laboral**”, a la que hemos hecho referencia.

2 ¿De quién es la responsabilidad?

Hasta ahora, las soluciones parecen venir más de cada unidad familiar, en el mejor de los casos, aunque es evidente que la expectativa de que esta situación se resuelva está puesta en las mujeres, más que en las familias o en la sociedad. Son las mujeres, más que las familias y la sociedad, las que sienten la responsabilidad de buscar una solución a la *Conciliación de su vida familiar y laboral* como si ése fuese un problema que les compete a ellas de manera exclusiva. Y no es así, *Conciliar*, es una necesidad social y política, por lo que la responsabilidad es de la Sociedad y del Estado, y la mujer como un sujeto más de la sociedad.

3 .- Medidas que podemos tomar. Revisar el modelo de género.

La asignación patriarcal de modelos de comportamiento diferenciados y claramente desiguales a hombres y a mujeres es un hecho que es preciso modificar. Aunque se han dado importantes cambios sociales, las identidades de género aún persisten y como la historia ha podido demostrar, está transformación en proceso y estos cambios son muy lentos y requieren como dice Roxana Volio: “ *de acciones sostenidas en el tiempo y acumulativas en cuanto a cantidad y calidad de acciones* ”, así es que no es

suficiente un proyecto de dos años, tendrá que haber muchos proyectos y muchos años.

La concienciación de los hombres para modificar los modelos de comportamientos diferenciados y desigual entre hombres y mujeres es fundamental. Porque *la democratización de la vida familiar* es una tarea aún pendiente y una condición fundamental para la Conciliación. En este sentido, *Conciliación y Corresponsabilidad* van de la mano y se refuerzan mutuamente. No sólo se deben revisar los modelos de género al interior de la familia, también las políticas públicas deben establecer el análisis de género como un eje transversal o “*mainstreaming* .” Y esto es válido no sólo para políticas de carácter social (como las relacionadas con la familia) sino también para las política, económicas, sociales - en su sentido amplio - y también en la asignación de recurso en los presupuestos del Estado para está materia y los incentivos fiscales que se apliquen.

Esto nos va a permitir cambiar el enfoque centrado en las mujeres, y asumir el tema de la *Conciliación* como una necesidad política y social, porque es un problema que afecta a todos los miembros de la sociedad y no es un problema que sea sólo de la familia, mucho menos un problema exclusivo de las mujeres

CAPITULO II

FUNDAMENTO JURIDICO

I.- *Fundamento y bases jurídicas. Nacional e internacional*

Ámbito internacional en materia de derechos laborales

Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), “se refieren a la existencia de condiciones de vida y de acceso a los bienes materiales y culturales en términos adecuados a la dignidad inherente a la familia humana” son exigibles en la medida de que el Estado sea capaz de satisfacerlos, por lo que no son exigibles por la vía judicial. Entre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se encuentra el derecho al trabajo, así como el derecho a buenas condiciones laborales..

Es evidente que la gran mayoría de las y los trabajadores de nuestro país no trabaja en “buenas condiciones”, tal es el caso de aquellas personas que ven reducido el tiempo con sus familias o de su descanso, ocio o recreación, por las fuertes cargas de trabajo y horarios inflexibles que tienen que cumplir.

Por su parte, la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres, y en su Declaración se reafirmó este compromiso.

Es por ese motivo que la comunidad internacional, preocupada en conciliar los ámbitos familiar y laboral, han planteado medidas para lograr un

equilibrio a favor de las y los trabajadores, entre otros instrumentos destacan:

- ✓ Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (OIT)

El Convenio aplica a las y los trabajadores con responsabilidades hacia hijas e hijos, así como respecto a otros miembros de su familia quienes necesiten de cuidados.

Se dispone en el Convenio que deben incluirse en las políticas nacionales, disposiciones que permitan a las personas con responsabilidades familiares, conciliar su vida familiar y laboral sin ser discriminadas.

Las autoridades y organismos deben informar y educar, para formar una cultura de respeto tanto y conocimiento de los problemas que enfrentan las y los trabajadores con responsabilidades familiares.

El Convenio establece que las organizaciones de empleadores y trabajadores elaborarán y aplicarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a dicho instrumento.

Los ordenamientos del Convenio 156 de la OIT representan contenidos mínimos para garantizar a quienes tienen responsabilidades familiares, la permanencia en sus empleos, en condiciones de igualdad y no discriminación.

CONSENSO DE QUITO

La Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL) sesionó en agosto del 2007, los acuerdos emanados de esa reunión se traducen en el Consenso de Quito.

El Consenso reconoce que la división sexual del trabajo es un factor de desigualdad e injusticia económico que afecta de manera particular a las mujeres en los ámbitos familiar, laboral, político y comunitario, y propician la desvalorización y la falta de retribución de los aportes económicos de las mujeres.

Entre los acuerdos más importantes tomados en el seno de la sesión se encuentran la adopción de “medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres.

Ámbito nacional en materia de derechos laborales

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tutela el derecho al trabajo y establece, en su artículo 3º, que “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”. Además, en su artículo 123, señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Ley Federal del Trabajo

La ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional no hace referencia específica respecto a medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, en su Título Quinto relativo al “trabajo de las mujeres” dispone “medidas conciliatorias” en cuanto a la maternidad, pero no va más allá de la licencia de maternidad y períodos de lactancia, sólo contempla guarderías como un apoyo, pero estimamos que la ley requiere otro tipo de disposiciones tendientes a lograr la conciliación de los ámbitos familiar y laboral, entre otras: compactación o reducción de la jornada de trabajo, permisos por emergencias familiares, licencias de paternidad, interinatos para sustituir a quienes soliciten licencias, compactación de horarios.

CAPITULO III

DIRECTRICES PARA LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL, PERSONAL E INSTITUCIONAL

1.-¿Qué es la conciliación?¿y la corresponsabilidad

Pues bien, conciliar la vida laboral, familiar y personal significa encontrar la mejor fórmula para compaginar, por ejemplo, tu horario de trabajo con los requerimientos de tu vida personal, -ir a la notaría en el primero de los ejemplos-, o tus responsabilidades familiares, - la matrícula de tu hija en el ejemplo siguiente-, con tu jornada laboral.

Sea cual sea tu situación personal, el tema de la conciliación es algo que va contigo.

Porque en tu vida diaria necesitas tiempo para la formación, el trabajo, estudios..., pero también necesitas llevar a cabo otro tipo de tareas, como limpiar, cocinar, hacer compras o atender responsabilidades familiares.

Eres hombre o mujer.

Vives sola o solo.

Eres una persona casada, soltera

Separada, divorciada, viuda.

No tiene hijos ni hijas o tienes familia numerosa.

Trabajas fuera de casa.

Eres ama de casa o amo de casa.

Vives con tu padre o con tu madre.

Por eso, decimos que la vida de las personas tiene distintas facetas: la que tiene que ver con las relaciones afectivas (de familia, pareja,...), y con las tareas domésticas (vida familiar) la relacionada con el trabajo remunerado (vida laboral) y la que tiene que ver con el ocio, el tiempo libre y el desarrollo personal (vida personal) . Buscar un equilibrio entre todas estas facetas de la vida nos lleva a hablar del concepto de conciliación.

La conciliación, por tanto, es la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico las responsabilidades familiares y el tiempo libre. Por eso hablamos de **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**.

2.- Y la corresponsabilidad? ¿es lo mismo?

Cuando hablamos de corresponsabilidad, nos referimos al necesario reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre todos los miembros que forman parte del hogar: pareja, hijos, hijas u otros familiares.... Es un aspecto fundamental que hay que tener en cuenta cuando hablamos de conciliación, así que dedicaremos un apartado para explicártelo mejor.

En este orden de ideas tenemos que el concepto conciliación trabajo-familia se ha entendido de múltiples y diversas maneras.

De acuerdo a la amplia literatura existente en el tema, se pueden identificar una gran diversidad de medidas de conciliación trabajo-familia. En esta guía, se han ordenado y clasificado en **tres grupos de medidas** que pueden ser implementadas en las instituciones:

a. Relativas a la organización del tiempo de trabajo.

Por su relevancia, corresponden a la categoría de medidas clave en el tema del equilibrio trabajo-familia. Se incluyen aquellas que modifican la jornada diaria o mensual de trabajo, con el fin de facilitar el ejercicio de determinadas funciones familiares, como el cuidado de hijos enfermos por ejemplo. Incorpora también las políticas de desarrollo de carrera que incluyen pausas laborales, con o sin goce de sueldo, para atención de necesidades personales o familiares.

b. Relativas a permisos por responsabilidades familiares.

Esta categoría la comprenden, básicamente, los permisos orientados a que las y los empleados puedan cumplir de forma adecuada con trabajadores/as a servicios de apoyo a las funciones domésticas y familiares.

c.- Servicios para el cuidado de las personas dependientes y de apoyo

a las necesidades familiares y domésticas.

Esta categoría incluye todos aquellos esfuerzos que debe hacer la institución para facilitar el acceso a los/as trabajadores/as a servicios de apoyo a las funciones domésticas y familiares.

La Organización Internacional del trabajo (OIT) , reconoce que las prácticas eficaces de conciliación trabajo-familia benefician a las instituciones y asus empleadas y empleados. Reconoce que las personas, en todas las etapas de su existencia, trabajan mejor cuando pueden alcanzar un equilibrio apropiado entre el trabajo y otros aspectos de sus vidas.

También se han observado ciertas condiciones organizacionales bajo las cuales las políticas de conciliación trabajo-familia obtienen mayores niveles de productividad.

TIPO DE MEDIDA	MEDIDA	FORMAS DE OPERAR
1) organización del tiempo del trabajo	1.1 duración de la jornada	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de la jornada conservando el sueldo • Posibilidad de optar por jornada parcial
	1.2 Jornada flexible o diferida	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad de horario pactado. Ej. <ul style="list-style-type: none"> » Trabajar todos los días 8:00 a.m hasta las 18:00 y los viernes salida a las 14 horas, u otros que beneficien. » Adelantar horario de entrada y salida » Cambio de hora de comida por inicio de Jornada más tarde o término más temprano » Compactar el horario con el de comida, para no regresar por la tarde.
	1.3 Salidas pactadas para la atención de necesidades familiares o administrativas	Establecimiento de cierta cantidad de horas mensuales o días anuales (días económicos) para trámites personales, etc.
	1.4 Permisos programados para capacitación o desarrollo de proyectos personales	Establecimiento de cierta cantidad de horas mensuales o días anuales para capacitación: posgrados, cursos, viajes, docencia.
	1.5 combinación de jornadas de trabajo en la institución y el hogar	Posibilidad de realizar parte de la jornada en el hogar
	1.6 tiempo de vacaciones adicional al legal	Establecer días extra de vacaciones como incentivo para ser tomadas en alguna época del año o bien como premio

TIPO DE MEDIDA	MEDIDA	FORMAS DE OPERAR
	1.7 pausas laborables sin goce de sueldo para capacitación o por motivos personales	Tiempo pactado con la institución
2) Permisos por responsabilidades familiares	2.1 Nacimiento de hijos	Días de permiso con goce de sueldo a trabajadoras por maternidad o a trabajadores por paternidad, adicional a lo que establece la Ley.
	2.2 Matrimonio	Días de permiso por matrimonio
	2.3 Muerte de familiar directo	Días de permiso por muerte de cónyuge, hijo o pariente directo.
	2.4 Enfermedades de personas dependientes	Días de permiso establecidos para esos fines
3) Servicios para el cuidado de las personas dependientes y de apoyo a las necesidades familiares y domésticas de las y los trabajadores	3.1 Cuidado infantil	Contar con un área o jardín de niños de trabajadoras/es que trabajan en la institución más de 8 horas y con niños de 2 y 5 años. Convenios para rebaja de jardines de niños
	3.2 Cuidado de ancianos	Convenios para rebajas en hogares de ancianos, o cuidado de ancianos a domicilio
	3.3 recreación infantil o actividades para hijos	Organización de vacaciones infantiles Oranización de actividades recreacionales

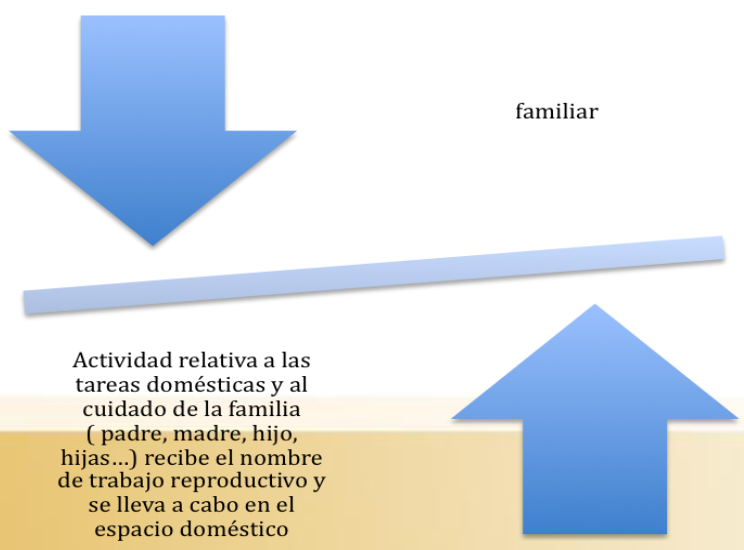
3.- ¿Por qué conviene promover e implementar medidas para la conciliación trabajo-familia?

El mundo está experimentando fuertes cambios que impactan las estructuras en que se fundan las relaciones sociales, familiares y laborales. Entre otras cosas, la incorporación masiva de las mujeres al mercado del trabajo se ha constituido en un foco de atención, tanto para el campo de la sociología, como para algunos otros sectores de la comunidad que aspiran a construir una sociedad más humana e igualitaria.

En el ámbito global, armonizar los aspectos laborales y familiares ha despertado el interés de múltiples grupos, incluyendo al gobierno y sus trabajadoras y trabajadores.

Ellos han descubierto que, además de los relevantes trasfondos sociales y morales subyacentes, existen múltiples razones para dar apoyo a estas iniciativas. Se recuerda, entre otras cosas, que a largo plazo el éxito de una organización depende en gran medida de su gente, de su nivel de compromiso, experiencia, creatividad y dedicación. Y se ha recolectado evidencia que demuestra que el manejo adecuado de las personas, genera beneficios directos para las organizaciones en términos de su desempeño económico y de su capacidad para adaptarse y responder a cambios.

La conciliación implica equilibrar las distintas facetas de nuestra vida: laboral, familiar y personal. En estas se realizan trabajos diferentes, en espacios también diferentes. A continuación te lo explicamos con mayor detalle



En el **espacio público**, el relacionado con la vida laboral, social, política y económica, es el que han desarrollado los hombres tradicionalmente. En el se realiza un trabajo reconocido socialmente, valorado y remunerado.

El **trabajo reproductivo**, en el que se incluye el trabajo doméstico, el cuidado de las personas, la educación y el afecto, se le ha asignado, tradicionalmente, a las mujeres. Se considera como algo “natural” de ellas. Es un trabajo muy importante, ya que cubre las necesidades básicas de todas las personas y es responsabilidad tanto de mujeres como de hombres. Es fundamental para que la sociedad funcione pero esta poco valorado. Se realiza de forma gratuita, y no esta considerado como un “trabajo real”. Es el trabajo propio del espacio doméstico.

En el **espacio privado** tiene lugar todo lo relacionado con el ocio, la formación, las aficiones, el autocuidado, la relación con amistades... En el caso de las mujeres tiende a confundirse con el espacio doméstico.

Como habrás podido comprobar, el **espacio público** y el **doméstico** están relacionados con la realización de tareas que la sociedad ha establecido como propias de hombres y mujeres.

Aspectos importantes a tener en cuenta para implementar una política institucional en materia de conciliación, vida familiar, laboral, personal e institucionales.

Como explicamos anteriormente, la entrada de las mujeres en el mercado laboral no ha ido acompañada de la incorporación de los hombres al ámbito doméstico. Por eso, han sido las mujeres las que, hasta ahora, se las han ingeniado para conciliar, para tener un trabajo remunerado, formarse, buscar trabajo, tener tiempo de ocio y además encargarse de todo lo relacionado con lo doméstico. Y lo han hecho utilizando estrategias o fórmulas propias como por ejemplo, contratar a otras mujeres para la realización de los trabajos del hogar, contar con las abuelas y abuelos para que atiendan a los nietos y/o nietas o rechazar puestos de trabajo incompatibles con las responsabilidades familiares. Y es que la falta de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal ha tenido efectos diferentes en mujeres y hombres como a continuación te explicamos:

La falta de medidas de conciliación
de la vida laboral, familiar y personal ha llevado
tradicionalmente a...

las mujeres a ...

- ✓ no trabajar
- ✓ decidir si tener descendencia o no,
- ✓ abandonar el mercado de trabajo,
- ✓ elegir contratos a tiempo parcial para compaginar el trabajo con la familia, con la falta de promoción que eso conlleva,
- ✓ llevar una doble jornada,
- ✓ sufrir estrés...

Y a **los hombres a...**

- ✓ una dedicación centrada únicamente en el terreno laboral,
- ✓ tener poco tiempo para la familia y las tareas domésticas,
- ✓ llevar el peso económico de la familia,
- ✓ no poder ejercer una paternidad responsable,
- ✓ no saber ser autosuficientes...

1.- Beneficios para las instituciones, los servidores y servidoras públicas

La implementación racional de políticas de conciliación trabajo- familia en las instituciones puede generar múltiples beneficios que impactan tanto en las y los trabajadores como en las propias dependencias. A continuación nos referimos a algunos de los aspectos más difundidos y estudiados a nivel nacional e internacional.

a. Beneficios para las instituciones públicas

Recientes estudios apoyan la idea de que la inversión inicial en la instauración de políticas de conciliación trabajo-familia puede generar significativos dividendos a largo plazo para las instituciones. Las organizaciones que ya han introducido algunas de estas políticas, en general, han reportado costos mínimos asociados a importantes beneficios. Destacan una mayor flexibilidad y capacidad de enfrentar cambios, mejores opciones en la retención de las y los empleados (con los respectivos ahorros en reclutamiento, inducción y entrenamiento), incrementos en productividad y efectividad, mejoras en índices de ausentismo, rotación y clima laboral, obtención de una mejor imagen pública y más atractiva para la fuerza laboral, así como también un mayor compromiso y lealtad de las y los empleados con la organización. Los desafíos de reclutar y retener los talentos de mercado en un ambiente laboral extremadamente competitivo está haciendo que cambie el mercado de trabajo y aumente la necesidad de integrar medidas de conciliación trabajo-familia en todo tipo de instituciones.

No existe un estándar de medidas de conciliación trabajo familia que sea útil a todas las organizaciones dado que estas políticas deben engranarse en la cultura organizacional de cada una, es decir en sus procesos y procedimientos internos.

Permite **entender cómo el trabajo, la familia y la vida personal se complementan** con un modelo que incorpora resultados importantes para todos los involucrados: productividad y bienestar. Los principales hallazgos son los siguientes:

- La calidad de los trabajos y el apoyo en los lugares de trabajo son el pronóstico más poderoso de **productividad, satisfacción laboral, compromiso con la dependencia y retención**. El trabajo y las características del clima laboral son más importantes que los sueldos y otros beneficios, los cuales son generalmente competitivos y se visibilizan en los productos y servicios que la dependencia da a la ciudadana. Para maximizar satisfacción, compromiso y retención, las instituciones necesitan entregar productos de alta calidad y un ambiente laboral de apoyo, que impacte en la sociedad Tamaulipeca.
- Las y los empleados con mayores dificultades, trabajos más demandantes y ambientes de trabajo con menor apoyo, experimentan mayores niveles de tensión en su familia producto del trabajo, poniendo en peligro su bienestar personal y familiar. Estos efectos generan una reacción en cadena que impacta la calidad de su trabajo y la productividad, limitando su rendimiento.

- A pesar de que mejores ambientes de trabajo previenen de mejor forma los efectos de trabajo estresantes y demandantes, no logran eliminar el problema completamente.

Para mejorar y mantener la productividad en el largo plazo, las instituciones deben no sólo crear ambientes de trabajo que apoyen a sus empleados, sino trabajar con ellos para controlar las cargas laborales de tal forma que no dañen el bienestar personal y familiar. Promover el balance trabajo-familia parece ser bueno para todos los niveles de la institución.

Por otra parte, una serie de estudios proveen evidencia que permite afirmar que las políticas de conciliación trabajo-familia mejoran las **actitudes en el trabajo**:

- La flexibilidad horaria reduce el nivel de conflicto trabajo-familia **incrementa la satisfacción con la vida familiar**
- Las guarderías en el lugar de trabajo han sido asociadas a una **mejora en la satisfacción en el trabajo**
- Permisos más prolongados de ausencia para la atención de los hijos, mayor flexibilidad en la ubicación del lugar de trabajo y más apoyo por parte de las autoridades provoca **mayor satisfacción con el trabajo** en madres jóvenes.
- Las políticas de conciliación trabajo- familia motivan a las personas

Las servidoras y servidores públicos al poner un **esfuerzo adicional**, más allá del mínimo requerido, para cumplir con sus obligaciones y conservar el trabajo. El efecto conjunto de las políticas de conciliación trabajo-familia con las condiciones organizacionales antes descritas (profesionales, empleados con habilidades específicas y mujeres), aumenta la productividad .

2.-Beneficios para las servidoras y servidores públicos

En general las y los servidores públicos se benefician de las medidas de conciliación trabajo-familia al sentirse menos estresados y más realizados, tanto en su hogar como en su trabajo. Además de ayudar a los padres y madres a disponer de un tiempo más efectivo fuera del trabajo, les entrega a ellos una oportunidad de desarrollar áreas de su vida extra laborales.

Las y los empleados que son capaces de lograr un equilibrio entre su hogar y su trabajo, tienen mayores posibilidades de sentirse satisfechos, centrados y focalizados cuando están laborando y por lo tanto son más productivos y poseen una actitud cooperadora frente a las crecientes exigencias de su trabajo.

Pueden aprender, además, a administrar su tiempo y prioridades de una forma más responsable.

Por lo anterior, podemos sintetizar los beneficios siguientes.

- **Mayores niveles de satisfacción con su trabajo.**
- **Tiempo para enfocarse mejor en su vida fuera del trabajo.**

- **Mayores responsabilidades y sentido de control personal sobre sus vidas.**
- **Mejores relaciones con sus autoridades, lo cual se asocia a menores niveles de estrés y mayores niveles de satisfacción con el trabajo.**
- **Mejoras en su auto estima, salud, concentración y confianza.**
- **Lealtad y compromiso con la institución.**
- **Mayor eficiencia al no llevar problemas del trabajo a la casa y viceversa**

En resumen las medidas de conciliación trabajo-familia permiten que los empleados puedan equilibrar satisfactoriamente sus responsabilidades de trabajo y familiares, redundando en mayor bienestar personal y familiar.

a. A nivel personal:

Reduce el estrés. Al compartir las responsabilidades familiares, domésticas y económicas todo estará más organizado y tendrás menos preocupaciones y más tiempo. Si reduces el estrés, mejorará tu salud.

Mejora su autoestima. Si se logra un equilibrio entre hogar y trabajo, te sentirás mejor. Y si

tienes tiempo libre, puede hacer aquello que le gusta, practicar algún deporte y dedicarse más a su persona. Te verá mejor y su autoestima lo notará.

Dispondrás de más tiempo para otros ámbitos de la vida. Porque lograrás distribuir el tiempo mejor y conseguir así mayor estabilidad laboral y mayor equilibrio emocional y familiar.

Mejorará su trayectoria profesional en la institución. Si su vida personal funciona bien, eso se nota en el trabajo. Si no tiene otras preocupaciones rinde más, el trabajo resulta más fácil y también la relación con sus compañeros y compañeras.

Tendrá menos sensación de culpabilidad por no ver a sus hijos e hijas o no ejercer el rol natural correspondiente. Si concillas, su vida estará más organizada y el tiempo que le dediques a cada ámbito será de mejor calidad, y el que pase con sus hijos e hijas también.

b. La familia también se beneficiará porque:

Aumentará el tiempo que comparte con ella, en cantidad y en calidad. Las relaciones entre todos los miembros de la familia serán más fáciles, y no importará tanto el tiempo que le dediquemos a la familia porque será mejor, con menos estrés.

La educación que recibirán los hijos e hijas será “paterna y materna”, verán otras formas de ser padre y madre que les servirán de modelos. No pensarán que lo único que debe hacer una mujer, es ser madre y quedarse en casa, y verán normal que un hombre planche, cocine y que cambie pañales.

c. Y como consecuencia de todo, vivirá en una sociedad:

Más igualitaria y comprometida, en la que la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres sea real.

Más cívica y solidaria, y preparada para adaptarse a nuevas situaciones sociales.

Con un incremento de la natalidad, porque no supondrá un obstáculo en la vida profesional de mujeres y hombres el tener hijos o hijas.

Con un descenso de separaciones y divorcios. Según las estadísticas en muchos casos éstas ocurren por falta de diálogo y de corresponsabilidad. Si cambiamos nuestra mentalidad y somos conscientes de que debemos estar en todas las facetas de la vida seamos hombres o mujeres, la convivencia será más fácil.

3.- Beneficios de la conciliación en general

- ✓ Mejora la salud laboral y reduce el abstencionismo y las bajas por enfermedad de la plantilla.
- ✓ Aumenta la satisfacción y la motivación del personal.
- ✓ Enriquece las relaciones interpersonales y el ambiente de trabajo.
- ✓ Incrementa la eficiencia y la productividad de las personas trabajadoras.
- ✓ Favorece la calidad en la realización de las tareas.

- ✓ Reduce el tiempo de las excedencias y por tanto los costes asociados a ellas.
- ✓ Todo esto repercute en la institución:
- ✓ Mejorando su imagen, reputación y prestigio.
- ✓ Entregando mejores productos y servicios a la ciudadanía
- ✓ Trabajo enfocado a resultados

4.- Qué medidas de conciliación puede aplicar la institución?

Las medidas de conciliación son “herramientas” que la institución puede usar, según las necesidades reales de sus trabajadores y trabajadoras, para favorecer y fomentar los beneficios de los que ya hemos hablado en el apartado anterior.

Las medidas de conciliación deben procurar la igualdad de oportunidades para todas y todos, evitar situaciones de discriminación y hacer que todo el personal con independencia de su sexo o situación familiar, sepa que puede desarrollar su carrera profesional porque se valorará su trabajo y no las horas de permanencia en la institución.

Es aconsejable que las medidas de conciliación se adapten a las personas trabajadoras y a sus distintas realidades familiares y personales, Retomando una de las ideas del punto anterior, las medidas no están para, por ejemplo, facilitar que las *mujeres lleven a sus hijos e hijas a la escuela* , sino para que cualquier componente de la familia, sea hombre o mujer, pueda hacerlo.

Se propone además, que estas medidas de conciliación sean flexibles, teniendo en cuenta que cada trabajador/trabajadora tiene unas necesidades propias y, por tanto, unas preferencias en materia de conciliación.

Además, todo esto no podría llevarse a cabo si no contamos con la implicación total de las unidades administrativas de las dependencias, quienes deberán ser sensibles en estos temas y tener claros cuáles son los beneficios de la conciliación.

Pero, no nos quedaremos en la teoría, por supuesto este apartado trata de medidas de conciliación y, en el terreno de lo práctico podemos hablar de múltiples opciones, por lo que con gran voluntad política y sensibilidad y porque no con un poco de creatividad se puedan ofrecer algunas más o por lo menos, adaptar las que existen a las necesidades específicas de las dependencias y su personal.

Estas medidas se agrupan en torno a 4 tipos que te presentamos a continuación:

- ✓ **Medidas de flexibilidad en horarios**
- ✓ **Medidas de flexibilización en la relación laboral**
- ✓ **Medidas de flexibilización del lugar de trabajo**
- ✓ **Prestaciones con las que cuente la institución.**

5.- ¿Cómo comprobar si conciliamos y somos corresponsables?

Es importante que cada uno y cada una sepa si todo esto de la conciliación lo está llevando a la práctica en su día a día y, sobre todo, cómo puede medirlo para comparar con otras personas, con otros momentos de su vida o, simplemente para mejorar.

Medir los niveles de conciliación, porque lo que medimos no es si conciliamos o no, sino el nivel en que lo hacemos, nos ayuda a ver cuáles son las necesidades que ya tenemos cubiertas y cuáles son las que aún necesitamos.

Para conocer el valor de esa medida, esto es, para que tengamos información concreta de si estamos o no conciliando en nuestras vidas laborales, familiares y personales, tenemos que hacer una reflexión personal.

En conciliación, hay herramientas que sirven para medir cómo concilias tu **vida laboral, familiar y personal. Te van a señalar cuál es** tu situación a nivel de conciliación, si puedes compatibilizar la organización y los tiempos de trabajo con la familia y las actividades personales o si, por el contrario necesitas echar mano de los recursos que en esta guía se muestran.

Esta reflexión personal te dará información para conocer tus necesidades de conciliación, por **ejemplo, si eres una persona trabajadora** y se te acaba el periodo por maternidad se nos plantea una nueva situación en la vida en la que aparecen necesidades diferentes a las que teníamos hasta el momento.

Además, te sirve para conocer los obstáculos que tendrías para adaptarte a **esa nueva situación**. Siguiendo con el ejemplo: no conoces si tu institución tiene medidas para ayudarte en este momento....

Pero también permite **analizar los recursos que** existen de apoyo a la conciliación para que puedas superar los obstáculos y cubrir tus necesidades.

Algunos ejemplos **sobre** qué es lo que tienes que tener en cuenta a la hora de reflexionar y para qué cuestiones sirve, podrían ser:

Voy a anotar día a día cuánto tiempo dedicamos cada componente de mi familia a las tareas domésticas.

¿Cuántas veces pienso en mi familia cuando estoy en mi lugar de trabajo?

¿Cuántos cursos de formación de esta institución, se hacen dentro de la jornada laboral?

Número de hombres que han hecho uso de los permisos para el cuidado de personas.

Como ves, el primero de los ejemplos: anotar el tiempo que le dedica la familia a las tareas domésticas, te va a servir para trabajar la corresponsabilidad, de la que ya se ha hablado en esta guía. Dependiendo del nivel de compromiso de unos y otras con las labores a realizar día a día, podremos repartir mejor tanto el trabajo como el tiempo de todos y todas.

Puedes preguntarte por el nivel de concentración en tu trabajo respecto a mi familia e incluso, anotar en un papel cuántas veces piensas en ella. Si eso lo

haces cada día, cada semana o cada cierto tiempo, al final tendrías para comparar un día determinado de cada año y ver en qué momentos te ha llegado a importar más una u otra cosa.

Que la institución haga formación interna está muy bien, pero respecto a la conciliación debe preguntarse si hay muchos cursos dentro o fuera de la jornada laboral de trabajadores y trabajadoras.

Respecto al último ejemplo, el número de hombres que usan estos permisos muestran también los niveles de corresponsabilidad, entre otras cosas.

Por ello, es muy importante saber que cuentas con una manera sencilla de comprobar si concilias y valorar esa conciliación.

6. Etapas para desarrollar una estrategia exitosa de conciliación trabajo-familia.

Para realizar el desarrollo de una estrategia exitosa de **conciliación trabajo-familia** y generación de un plan de acción, la institución debe considerar lo siguiente:

a.-Planificación

Revisar primeramente si la institución realiza acciones de conciliación, para posteriormente desarrollar una justificación económica asociada a la implementación de una estrategia trabajo-familia.

Para ello, es necesario identificar los costos y beneficios asociados a implementar este tipo de medidas.

Identificar los problemas específicos que están afectando la eficiencia en la institución, puede ayudarle a determinar si hay justificaciones económicas sólidas para introducir este tipo de prácticas de conciliación en la dependencia. Es importante examinar temas como ausentismo, licencias médicas, productividad, niveles de compromiso con el trabajo, retención, así como los beneficios que se pueden obtener aplicando estas medidas.

✓ **Qué debe considerarse en esta etapa:**

No todos los responsables de Recursos Humanos deberán preparar un diagnóstico o una evaluación económica, esto dependerá de cada situación individual. Preguntarse lo siguiente:

- ¿Cuál es el objetivo del proyecto? ¿Cuáles son las necesidades del personal? ¿Desarrollar un programa o medidas de equilibrio trabajo familia? ¿Revisar políticas de conciliación trabajo-familia que hoy tiene la institución, o una combinación de estos factores? El enfoque escogido dependerá de lo que se está tratando de hacer.
- ¿Es necesario desarrollar una justificación económica para convencer al titular de la dependencia acerca de la importancia de las medidas de conciliación trabajo-familia o ya cuenta con su apoyo?

En instituciones pequeñas, se puede considerar la política institucional de la dependencia cabeza de sector, por ello, también habría que examinar los costos y beneficios de la implementación de estas prácticas.

- ¿Existen otros procesos relacionados de los cuales se puede obtener información para el análisis económico? Las actividades de planificación de las medidas de conciliación trabajo-familia pueden ser incluidas en el diseño de Recursos Humanos. Si bien es cierto que el enfoque de estos procesos no es exclusivamente el tema de conciliación trabajo-familia, pueden contener componentes que lo mencionen.
- Desarrolle un equipo y analicen las medidas que se pueden implementar . Incluya personas que estén involucradas en distintos procesos organizacionales y haga que participe a las unidades administrativas que integran a la dependencia. Es deseable incluir sindicatos, analistas de Recursos Humanos, áreas jurídicas, entre otras.

b.- Evaluación

Evaluar dónde se encuentra la institución en términos de **cultura y apertura a las medidas de conciliación** trabajo-familia.

Determinar qué áreas específicas de la institución se beneficiarán con la introducción de estas medidas.

Considere cómo la cultura, resistencia al cambio y procesos internos pueden ser afectados al introducir nuevas políticas.

A continuación presentamos una forma de evaluar qué actividades está haciendo y qué otras quisiera intentar. La lista de verificación que se ofrece no es una herramienta definitiva de diagnóstico, pero puede ser usada para tener una idea de dónde está su organización en relación con desarrollar, implementar o comunicar una estrategia de conciliación trabajo-familia.

Mientras más respuestas afirmativas tenga, estará en una mejor posición de satisfacer las necesidades de conciliación trabajo familia de los y las empleados. Además, muchas de las ideas que se presentan son acciones que puede implementar para que la institución pase a un estado de mayor pro actividad en el ámbito de conciliación trabajo-familia.

c.- Consulta

Determine el parecer de las y los trabajadores y otros grupos de opinión importantes. Investigue si las medidas existentes están funcionando y qué otro tipo de medidas quieren las y los empleados. Es deseable consultar con los sindicatos, (en caso que se cuenten), así como con todas las unidades administrativas. La metodología puede incluir encuestas, grupos focales, entrevistas, comisiones de trabajo . Como resultado de la consulta, determine qué opciones de conciliación trabajo-familia se ajustan mejor a su dependencia, ya que algunas pueden no acomodarse a algunas unidades administrativas y otras pueden no ser realistas desde un punto de vista económico.

d.- Desarrollo

Establezca y desarrolle políticas formales e informales. Luego de consultar y decidir qué medidas son las más apropiadas, incorpore las políticas y herramientas que apoyen las medidas seleccionadas.

Desarrolle instrumentos que le ayuden con el cambio cultural para poder ir más allá de las políticas y programas. Asegúrese que cuando esté desarrollando políticas por escrito, también desarrolle métodos que ayuden a implementarlas y faciliten el proceso cultural en la dirección deseada. No instituya una política sin considerar primero qué más puede hacerse para aumentar el potencial para el éxito y por impulsar el cambio cultural que quiere alcanzar.

Examine y proponga soluciones a otros procesos organizacionales que puedan afectar la cultura interna. Para que sus nuevas políticas o programas sean exitosos, quizá deba ajustar los demás procesos organizacionales y de recursos humanos para ser consistente con sus nuevas medidas de conciliación trabajo-familia. Por ejemplo, puede ser necesario adaptar las evaluaciones de desempeño para poner más énfasis en la calidad del trabajo en vez de la cantidad de horas trabajadas en la oficina.

e.- Lanzamiento e implementación

Difundir las medidas de conciliación en el trabajo. Es fundamental informar a las y los empleados de los beneficios disponibles y explicar qué opciones han sido implementadas incluyendo los resultados esperados. Asegurarse de incorporar a la institución en su estrategia comunicacional. Antes del lanzamiento definitivo puede ser interesante hacer un piloto que permita introducir correcciones de acuerdo a la experiencia.

f.- Revisiones y evaluaciones

Revisar las medidas de conciliación trabajo-familia.

Consultar a las y los empleados para determinar qué prácticas instauradas son efectivas y qué ajustes deben hacerse. Haga seguimiento a las y los empleados para determinar su nivel de satisfacción con las nuevas prácticas y monitoree el uso regular para medir el éxito del programa.

Las anteriores propuestas son un reto para lograr una igualdad de oportunidades dentro de las instituciones públicas, por ello el aplicar medidas de conciliación para la vida familiar y laboral nos permitirá contar con una institución y trabajadores/trabajadoras igualitarios, por ello se resume que una dependencia ya considera las claves fundamentales:

GLOSARIO DE TERMINOS

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal. Para la creación de tal estructura se establecen determinadas acciones como la introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad).

Corresponsabilidad

La distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

Desarrollo sostenible

El **desarrollo que asegura** las necesidades del presente, fomentando una actividad económica que suministre los bienes necesarios a toda la población mundial, sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para enfrentarse a sus propias necesidades. Por lo que hay

que reducir al mínimo los efectos negativos de la actividad económica, tanto en el consumo de recursos como en la generación de residuos, de tal forma que sean soportables por las próximas generaciones.

División sexual del trabajo

Consiste en **la diferenciación que se hace** sobre las actividades que deben realizar las mujeres y las que deben realizar los hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

Doble Jornada

Condición a la que se ven sometidas las mujeres que, además de desempeñar un trabajo remunerado en horario laboral, suman y acumulan todas las tareas que implica el trabajo reproductivo, no compartido por sus compañeros.

Equidad

Alcanzar la igualdad manteniendo el reconocimiento de la diferencia. Significa justicia social, es decir, el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta sea la causa de ninguna discriminación.

Espacio doméstico

Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la “inactividad” donde tiene lugar la crianza, los afectos y las tareas domésticas y de cuidado de la vida humana, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

Espacio privado

Es el espacio y el tiempo propio, individual, en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el ámbito público. Es una parcela de la que disfrutan principalmente los hombres y que en el caso de las mujeres, tradicionalmente, se confunde con lo doméstico.

Espacio público

Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.

Estereotipo

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

Igualdad

Aspecto relativo a la igualdad en cualquier situación.

Igualdad de derecho

Igualdad formal ante la ley. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas. En México, el principio de igualdad legal se consagra en nuestra Constitución Política en su artículo 4.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

Igualdad de trato

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

Indicadores de género

Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad.

El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos. Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.

Roles

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

Referencias

IIDH. (S/F). Estudios básicos de derechos humanos. San José, Costa Rica.

Programa Concilia. Recuperado el 17 de diciembre del 2008 de

http://www.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia/parrafo/01/document_es/Doc_memoria.pdf

STPS. (s/f). Conciliación Vida Laboral/Vida Familiar para lograr igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Recuperado el 16 de diciembre del 2008 de

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. D.O.F.1917.

Ley Federal del Trabajo. D.O.F. 1° de abril de 1970. Recuperado el 17 de diciembre del 2008 de

http://www.ati.es/article.php3?id_article=191

Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (1999).

Instrumentos internacionales

Consenso de Quito. (2007).

Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. (1981).