

**INSTITUTO PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN
YUCATÁN**

Programa Editorial
Reflexión: Género y Sociedad

Directora General
Georgina del Carmen Rosado Rosado

**DIAGNÓSTICO SOBRE TRABAJO Y FAMILIA:
HACIA NUEVAS FORMAS DE CONCILIACIÓN CON
CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL ESTADO DE
YUCATÁN**

Programa Editorial
Reflexión: Género y Sociedad



Primera edición, 2011

HD 4904.25 .D536 2011

Diagnóstico sobre trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social en el Estado de Yucatán. -- Yucatán, México : Gobierno Federal: Vivir mejor: INMUJERES: IEGY, 2011.

1. Trabajo y Familia 2. Roles de género 3. Familia — Género y equidad
4. Responsabilidad Social

Consejo Editorial del Instituto para la Equidad de Género en Yucatán
Dr. Melchor Campos García
Mtro. Flavio Pérez Chi
Licda. Yalti González Carrillo

Diseño de portada: Ángeles Pérez González

Comentarios y sugerencias: reflexióngeneroy sociedad@yahoo.com.mx

D.R. © INSTITUTO PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN YUCATÁN
Calle 86 No. 499-C altos por 59 Ex-Penitenciaría Juárez, Centro, Mérida, Yucatán,
México.

Esta publicación no puede ser reproducida, ni en todo ni en parte, ni registrada en o transmitida, por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o cualquier otro, sin el permiso previo, por escrito, del editor.

Impreso en México

CONTENIDO

Introducción	9
1. Estudios referidos a las familias	11
1.1. Las formas de mirar a las familias	11
1.2. Las familias en la historia	15
1.3. Las políticas públicas y las familias	21
1.4. Conciliación entre vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad social en las tareas de cuidado	29
2. Antecedentes y referentes jurídicos	31
2.1. Ámbito internacional en materia de Conciliación	34
2.2. Derecho comparado. Buenas prácticas de conciliación en España	38
2.2.1. Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras	39
2.2.2. Programa Concilia	39
2.3. Ámbito nacional en materia de derechos laborales	40
2.3.1. Ley Federal del Trabajo	40
2.3.2. Modelo de conciliación vida familiar/vida laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	41
2.4. Programa Nacional de Conciliación	42
2.5. Políticas públicas y estrategias	42
3. Levantamiento de la encuesta	45
3.1. Datos generales	45
3.2. Escolaridad	46
3.3. Estado civil	47
3.4. Mujeres y hombres en el hogar	48
3.5. Trabajo	49
3.6. Quehaceres familiares	58
3.6.1. Barrer	58
3.6.2. Lavar	59
3.6.3. Planchar la ropa	60
3.6.4. Hacer la comida y lavar los trastes	61
3.6.5. Tareas masculinas	61
3.7. Responsabilidades familiares	62
3.7.1. Algunos comentarios de los padres y las madres	65
3.7.2. Decisiones en el hogar	65
3.7.3. Familia-Trabajo	69
3.7.4. Esparcimiento	71
3.7.5. Reconocimiento del aporte económico	72
3.7.6. Aspectos laborales	73

Conclusiones	77
Propuestas	79
Bibliografía	81

INTRODUCCIÓN

Conciliar la vida familiar y laboral sigue constituyendo en la actualidad un reto pendiente de resolver en nuestra sociedad.

El reparto de roles establecidos en función del sexo, continúa profundamente enraizado en nuestra sociedad y presupone que las tareas relacionadas con el trabajo doméstico y la atención de las responsabilidades familiares le corresponde a la mujer, mientras que la función productiva objeto de remuneración le corresponde al hombre.

El mantenimiento de estos estereotipos se traduce en una situación de discriminación para la mujer en el empleo que se refleja en una mayor tasa de desempleo, desiguales oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, la promoción y el acceso a puestos de responsabilidad, la segregación profesional, una mayor precariedad en el empleo, la expulsión del mercado de trabajo por motivos relacionados con la maternidad y la asunción de responsabilidades familiares, la percepción de retribuciones inferiores por trabajo de igual valor, la realización de dobles jornadas de trabajo (doméstico, familiar y laboral), y una menor protección social derivada de la interrupción de la carrera de seguro y de la situación de desigualdad de la mujer en el mercado de trabajo.

Por el contrario, el reparto sexista de roles supone para los hombres una menor participación en la vida familiar y en las responsabilidades familiares, y la ausencia de problemas en el empleo en relación con la existencia de las mismas.

Conciliar la vida familiar y profesional, se percibe generalmente como un problema de las mujeres porque son ellas quienes padecen las graves consecuencias del mismo, cuando en realidad se trata de un conflicto de carácter social, cuya solución depende de la sociedad en su conjunto.

En la segunda mitad del pasado siglo y en los países desarrollados, se han manifestado grandes cambios sociales, demográficos, económicos y culturales. Una de las muchas consecuencias de esos cambios es la creciente incorporación de la mujer al

mercado de trabajo, que constituye uno de los fenómenos sociodemográficos más importantes de la vida familiar y de la actividad económica. Al mismo tiempo, se han manifestado de manera creciente conflictos entre la vida familiar y profesional.

Esta falta de armonía entre la vida personal y laboral, favorece determinados comportamientos, que afectan al desarrollo personal y a las relaciones humanas, dentro y fuera del ámbito familiar.

1. ESTUDIOS REFERIDOS A LAS FAMILIAS

1.1. Las formas de mirar a las familias

Las unidades familiares (familias) han sido vistas desde muy diferentes enfoques de las ciencias sociales. En la década de los cincuenta surgió la corriente funcionalista sobre la familia, que tuvo una gran influencia en la segunda mitad del siglo XX (y que llega hasta estos días). Este enfoque supone que la familia tiene un desarrollo único y predecible vinculado al proceso de modernización de las sociedades, por lo que establece un sólo modelo de familia (modelo normativo). De esta forma, desde este enfoque, cualquier otro tipo de arreglo familiar es disfuncional, desviado o pertenece a estadios de desarrollo más atrasados (Monroy y Keijzer, 2010, p. 8).

Para el funcionalismo la familia es una agencia socializadora, donde los roles de hombres y mujeres están claramente definidos y jerarquizados. Para esta corriente la familia tenía que especializarse en funciones específicas, de tal modo que sus integrantes, de acuerdo a cada sexo y generación, tendrían que desempeñar roles diferenciados: los hombres realizarían un papel que les permitiera vincular a la familia con el mundo exterior (roles ligados al espacio público); y a las mujeres se les visualizaba en roles ligados al espacio privado (cuidado de los hijos, trabajo doméstico). El trabajo extradoméstico de las mujeres era relativamente aceptado, siempre y cuando lo realizaran cuando la crianza de los hijos hubiera terminado y que su ingreso fuera tomado como un suplemento al ingreso principal que obtenía el hombre, quien era el esposo, proveedor y jefe de familia (Monroy y Keijzer, 2010, p. 9).

Este enfoque considera que la armonía, la cooperación, el altruismo y el equilibrio son los elementos principales de las relaciones familiares y no da cabida a las tensiones y contradicciones, las cuales en caso de presentarse conduce a que, las familias sean consideradas como disfuncionales y sujetas de algún tipo de apoyo. A partir de la visión funcionalista se percibe a la familia nuclear de manera estática y ahistórica, dejando de lado las transformaciones que ocurren en la vida cotidiana de las

mismas. Estos planteamientos son descriptivos de un orden social de género tradicional que forma parte del “sentido común” de las personas, conformando la visión normativa, dominante o tradicional de la familia (Inchaustegui, 2009).

A inicios de la década de los setenta se da una reorientación en los abordajes de los estudios sobre familias que rompe con la idea de familia universal. Se dio pie a la introducción de estudios sobre estrategias familiares de sobrevivencia, las cuales surgen en el contexto de estudios de pobreza urbana y cuya utilidad radica en que se pone especial énfasis en el conjunto de actividades que desarrollan las unidades domésticas de diferentes sectores sociales para garantizar su manutención. A partir de los estudios que resaltaron la importancia de las estrategias de sobrevivencia se introdujo la idea de que en la familia se tejen redes solidarias pero también se generan tensiones, conflictos y violencia (Monroy y Keijzer, 2010, pp. 10-11).

En las décadas de los setenta y ochenta los estudios sobre relaciones familiares tomaron un matiz distinto, ya que se desarrolla una visión fundamental para problematizar el estudio de las familias y sus cambios: entran en escena los estudios feministas, primero, y los estudios de género, en un segundo momento. Este enfoque ha contribuido al desarrollo de nuevas formas de percibir y concebir a las familias y a las relaciones familiares, enfatizando una noción que las contempla como una unidad integrada por personas de sexos y edades diferentes, que ocupan posiciones diversas, tienen intereses propios y están inmersas en un continuo juego de poder no carente de tensiones y conflictos que se materializa en la desigual distribución de derechos y obligaciones, de oportunidades y privaciones, así como de experiencias de vida también desiguales (Camarena, 2003, p. 285).

En ese sentido, entre los principales aportes de los estudios de género al tema que revisamos se encuentran los siguientes:

- Desnaturaliza a la familia y sus relaciones, identificando el papel diferenciado entre hombres y mujeres y la existencia de la subordinación femenina (división sexual del trabajo).
- Documenta las desventajas sociales que las mujeres tienen en el acceso y disfrute de sus derechos, así como el cuestionamiento de las identidades femenina y masculina como esenciales.

- Visibiliza la existencia de un conjunto de instituciones públicas y económicas que fomentan y reproducen la división sexual del trabajo, donde el jefe de hogar es el único sujeto de derechos y los demás integrantes son beneficiados indirectamente al depender de éste.
- Se amplía la noción de trabajo. Se visibiliza el trabajo doméstico como parte fundamental de la economía familiar y se destaca que por el hecho de no ser remunerado y de “naturalizarse” como un atributo femenino adquiere un menor valor social. Así mismo, se documenta la inserción sostenida de las mujeres al trabajo productivo, constituyéndose en co-proveedoras y proveedoras principales de muchas familias a pesar de las condiciones de desventaja en las que se insertan: menores salarios y prestaciones, menor reconocimiento porque se considera una labor secundaria, mayor precariedad laboral, menores oportunidades de promoción y ascenso respecto a los hombres y el hecho de que trabajar no las exime de las labores de cuidado y domésticas (doble jornada).
- Cuestiona la visión dicotómica de lo público y lo privado como esferas separadas. Señalan que no hay una línea nítida entre estos ámbitos y que las actividades que se desarrollan en el mundo privado del hogar se articulan a las que se desempeñan en el ámbito público, y viceversa, identificando la interdependencia y articulación de estos mundos a través de los conceptos de economía de la producción y economía del cuidado.
- Critica la aparente neutralidad con que se definen y organizan las instituciones sociales, el sistema político y legal, la organización productiva y el conocimiento científico, al evidenciar que dichas instituciones fueron creadas en función de las necesidades y características de los hombres, en tanto eran éstos quienes originalmente estaban en el espacio público como ciudadanos, lo que produce la invisibilización de las necesidades de las mujeres en esos ámbitos.
- Enfatizan la complejidad de las relaciones de poder intrafamiliares, lo cual supone reconocer que existen formas de convivencia familiar caracterizadas por jerarquías, privilegios, derechos y obligaciones diferenciados en torno al parentesco, el género, y la generación. Al mismo tiempo, los estudios de género detectan las formas y estrategias de las mujeres para resistirse a la opresión

(ingreso propio, adquisición de cierta autonomía, satisfacción personal y reconocimiento).

- Cuestiona la idealización de la familia al documentar que no hay una sola forma de arreglo familiar, de que no está aislada de su entorno y al identificar diferentes modalidades de conflictos, tensiones e inequidades que se dan al interior de las familias, denunciándose la existencia de la violencia doméstica y la violación entre cónyuges (Monroy y Keijzer, 2010, pp.12-13).

Aunado al feminismo y los estudios de género, otra perspectiva que brindó nuevos elementos de análisis en el estudio de las familias, es la que incluye los conceptos de incertidumbre y riesgo, individualización, desinstitucionalización, vulnerabilidad social y diversidad. Estos aportes son novedosos para entender los cambios laborales y familiares que acompañan al nuevo modelo de desarrollo caracterizado por la apertura comercial, las crisis recurrentes y el desmantelamiento del Estado de Bienestar, así como los efectos de los cambios sociodemográficos en los individuos y en las familias (Monroy y Keijzer, 2010, pp. 13-14).

Desde este enfoque se señala que la incertidumbre y el riesgo que acompañan al actual modelo económico se manifiestan en la imposibilidad de trazar itinerarios sociales seguros y previsibles. A su vez, se genera un proceso de individualización que hace a las personas más dependientes de las instituciones, como el mercado laboral, el mercado de bienes y servicios, la escuela y la protección del estado, entre otros. Cabe subrayar que este escenario se presenta en un contexto de desinstitucionalización, desregulación o flexibilidad que despoja a las instituciones de su capacidad de protección. El concepto de desinstitucionalización de la familia ha permitido destacar su pérdida de eficacia como institución reguladora de las pautas de conducta de sus integrantes y transmisora de los valores dominantes que regulan la vida social, así como su erosión como institución protectora de los individuos frente a cualquier riesgo (Monroy y Keijzer, 2010, p. 14).

Por último, las investigaciones realizadas en el marco del estudio de la diversidad sexual han permitido empezar a documentar que ciertas premisas asociadas a la conyugalidad pueden ser cuestionadas: en particular, la cohabitación, la exclusividad o fidelidad en la pareja y la existencia de relaciones sexuales como parte del acuerdo y

conformación de pareja. Lo anterior porque las parejas lesbianas y gays que se casan o cuya unión legalizan se construyen de múltiples formas, en las cuales: la existencia de relaciones sexuales no es indispensable; la cohabitación no es el primer criterio para definir la asociación legal; la fidelidad o exclusividad sexual no es la única práctica en las relaciones gays o lesbianas, en parte porque la práctica sexual no necesariamente es el fundamento de la unión, sino que existen otras variables como el afecto, la lealtad o la responsabilidad compartida de criar niños o niñas (propios o adoptados) (Monroy y Keijzer, 2010, p. 14).

Por otro lado, dentro del marco de los derechos humanos y su articulación con la perspectiva de género, son de destacar tres aportaciones aplicables al tema de las familias:

- Estándares mínimos sobre la dignidad humana y la ciudadanía (requerimientos para la vida).
- Derechos sexuales y reproductivos y el derecho a una vida libre de violencia (desprivatización del espacio familiar).
- Apropiación de derechos o entitramiento (carácter interaccional de la ciudadanía y relevancia del contexto familiar en su construcción) (Monroy y Keijzer 2010: 15-16).

1.2. Las familias en la historia

El modelo de familia normativa o tradicional es relativamente reciente en términos históricos. La familia moderna surge en Europa entre los siglos XVI al XIX, extendiéndose al continente americano como un modelo aspiracional por la colonización y la influencia de sus pensadores en los procesos de independencia. Se consolida como modelo dominante en la realidad y en las prácticas sociales hasta el siglo XX, encontrándose actualmente en un proceso de transformación histórica (Monroy y Keijzer, 2010, p. 17).

El modelo burgués de la familia, que es el centro de la familia moderna, se caracteriza por ser nuclear, con una maternidad y domesticidad extensivas, ubicada y concebida como un espacio privado y de culto a la domesticidad, separado del mercado

y el Estado –aunque regulado y determinado por las necesidades económicas de éstos- y con orientación hacia la crianza de los niños/niñas y el afecto como elemento esencial de sus relaciones (Monroy y Keijzer, 2010, p. 18).

Podemos destacar algunos de los procesos que dieron pie a la instauración de dicho modelo:

- Demográfica: disminución de la fecundidad, en especial su redistribución donde los nacimientos que sucedían durante toda la vida reproductiva se concentran en los primeros años del matrimonio, así como la disminución de la mortalidad gracias a los avances en la medicina moderna.
- Afectiva: a partir del siglo XVII se da una diferenciación de la familia como unidad social privada, donde tiene un peso importante la conyugalidad así como de forma gradual también la maternidad y la niñez.
- Económica: la desaparición de los cimientos de la interdependencia entre generaciones, característica de las familias urbanas del siglo XIX.
- Legal: modificaciones legales entre 1789 y 1913 muestran una tendencia en tres sentidos: a) el desarrollo de la idea de que el matrimonio y el divorcio eran asuntos civiles, junto con b) la acotación del poder patriarcal a partir de reconocer que las mujeres casadas debían disponer de una cierta autonomía legal y ser protegidas de los excesos masculinos; c) y que la legislación de la familia debía proteger a los hijos antes que otorgar derechos a los padres.
- Cultural: las ideas de la Revolución Francesa y la Ilustración fueron conformando un modelo burgués de familia que suponía: la idea de privacidad y domesticidad universales, una mayor relación entre padres e hijos ligada por el afecto, la separación de la esfera doméstica del trabajo y el estado, una crianza orientada hacia los hijos que debía asumirse por parte de las mujeres, la educación pública para los niños con el objeto de formarlos para que sean ciudadanos, el peso de la moral al interior de la familia versus el valor de la competencia y racionalidad en el espacio del mercado y el estado, etc. En este modelo destacan dos rasgos innovadores: el modelo de crianza mediante la maternidad intensiva y la construcción de la categoría de niñez diferenciada del adulto. Esto supone el paso del niño como pecador a redentor inocente, que

debía ser guiado con mano firme y razón por parte del padre y, en contraste, por la protección y afecto por parte de la madre y la palabra de Dios, en una familia patriarcal. Por ello se considera que las madres deben ser educadas para moderar la indulgencia materna. La idea de crianza como sinónimo de maternidad es parte de la construcción de la madre moral, donde la crianza es concebida como una labor de tiempo completo y generadora de prestigio social (Monroy y Keijzer, 2010, pp. 18-19).

Derivado de estos procesos, la familia adquiere una homogenidad particular y un lugar social diferente al ocupado en la etapa feudal, generizándose a tal al grado que se considera a la familia y a la mujer como sinónimos. Si a ello le añadimos otras instituciones como el mercado y el Estado se acaba conformando la trama institucional característica de los Estados Modernos. Este tipo de pacto o “contrato” social se da bajo dos desigualdades estructurales que la hacen viable en términos históricos: la desigualdad de clase social y la desigualdad de género (Monroy y Keijzer, 2010, pp. 20).

Muchas de las características que se definieron como esenciales a las familias tanto por el discurso religioso como por la corriente funcionalista (gracias a los medios masivos de comunicación y las instituciones educativas) son internalizados en el “sentido común” de las personas, emergiendo un modelo histórico relativamente reciente y que como toda construcción social e histórica está sujeta a transformaciones y cambios (Monroy y Keijzer, 2010, p. 21).

Las familias han experimentado importantes transformaciones en los últimos 40 años fruto de las transiciones demográfica, epidemiológica, económica y cultural:

- Transformaciones demográficas y epidemiológicas (disminución de la fecundidad y la mortalidad, aumento de la esperanza de vida, envejecimiento de la población, transformación de las prácticas sexuales (sexualidad vs. reproducción/ retraso de la nupcialidad y del primer embarazo), uso de anticonceptivos modernos, intensificación de la migración interna e internacional).

- Transformaciones económicas (debido a una transición del Estado de Bienestar inacabado a una nueva fase del capitalismo neoliberal, la cual ha generado contradicciones: consolidación democrática del país vs., empobrecimiento y exclusión, las cuales han llevado a una globalización de la economía con una intensificación del intercambio y flujo de transacciones comerciales, productos y fuerza de trabajo, y reestructuración de la producción hacia el sector de las exportaciones; precarización del empleo y aumento del sector informal; desmantelamiento de los servicios públicos universales en salud, educación, vivienda, desarrollo social y privatización de los servicios y venta de empresa paraestatales; focalización de programas sociales en el combate a la pobreza; crisis económicas).
- Transformaciones culturales (modificaciones en la cultura de género (posición social que ocupan las mujeres; el cuestionamiento de los estereotipos tradicionales de género; reflexiones y prácticas sociales sobre otras masculinidades y la visibilización de sexualidades diferentes); cuestionamiento y ampliación de las nociones de ciudadanía y el reconocimiento de los derechos humanos; estandarización gradual del patrón de consumo globalizado y el salto tecnológico en los medios comunicación e información, entre otras como la mayor presencia de regiones y zonas de multiculturalidad y la denuncia y el reconocimiento de diversas formas de discriminación y odio por razones de género, edad, etnia, raza, religión, sexualidad, condición de salud (Monroy y Keijzer, 2010, pp. 22-23).

En ese marco de transiciones, las familias también se han modificado, desde las encuestas y censos disponibles, podemos identificar tres tipos de transformaciones (tomado de Monroy y Keijzer, 2010, pp. 24-28):

a) En la composición y estructura de las unidades familiares

- Las familias nucleares han experimentado una disminución considerable al pasar de 74.5% del total de hogares en el año 1990 a 68.9% en el año 2005, a nivel nacional.

- Las biparentales con hijos han perdido importancia, redujeron su participación de 57.8 a 50% del total de hogares,
- La proporción de parejas sin hijos aumentó de 6.7% a 8.6%
- Los hogares monoparentales pasaron de 10 a 10.3%

En otro tipo de arreglos de convivencia entre 2000 y 2005 destaca el incremento de los hogares unipersonales y de los extensos:

- Los extensos aumentaron de 17.3 a 22.5% del total de hogares en el país
- Los unipersonales: aumentaron de 5,4 a 7,6%
- La proporción de hogares con presencia de menores de 15 años ha disminuido de 71.9% en 1990 a 62.0% en 2005. Antes de los quince años, la mayoría de los jóvenes (86%) vive en el hogar paterno/materno; 9% en casa de algún abuelo y 4% con otro familiar.

En contraste, se observa un incremento de hogares con presencia de adultos mayores que pasan de 15.8% en 1990 a 17.8% en 2005.

- Mayor presencia de hogares de tres generaciones. En 13% de los hogares conviven tres o más generaciones (abuelos-padres-nietos y en ocasiones bisabuelos y bisnietos) (Camarena, 2009).
- Mayor presencia de familias con migrantes, familias multiparentales (nuevas uniones tras separaciones o divorcios con y sin hijos) y familias homoparentales (que se conforman por una pareja unida o casada del mismo sexo con o sin hijos); este tipo de familias son detectadas por estudios cualitativos, registros administrativos y clínicos (ya que son omitidas en las encuestas de hogares).
- Disminución del tamaño promedio de familia. El tamaño promedio de los hogares a nivel nacional pasó de 5.9 personas en 1990 a 4 en 2005.

b) En las relaciones familiares

- Incremento de las familias de doble ingreso

Para el año 2000, en cerca del 40% de los hogares nucleares biparentales urbanos laboraban ambos cónyuges, a diferencia del 25.7% que lo hacían para el año 1990. Es decir, en 4 de cada 10 hogares nucleares biparentales urbanos de nuestro país, las mujeres han dejado de ser “amas de casa de tiempo completo” para ingresar al mercado laboral y constituirse en nuevas aportantes económicas al ingreso familiar.

No obstante, también ha tenido lugar una modificación de los roles de género que produce tensiones y conflictos importantes:

- En el caso de los hombres por sentirse disminuidos en su masculinidad por no poder mantener a su familias y también cuando realizan tareas domésticas.

- En el caso de las mujeres es común que tengan sentimientos de culpa por pasar poco tiempo con sus hijos, por estar trabajando.

- Se cuestiona la autoridad unipersonal que tenían los varones como únicos proveedores o frente al desempleo.

- Crecimiento de los hogares con jefatura femenina. El número de hogares encabezados por mujeres ha seguido creciendo al pasar del 16.5% del total de hogares en 1990 al 23.1% en el 2005. La jefatura femenina se ha incrementado notablemente, ya que entre 1990 y 2005 pasó de 1.8 a 8% en los hogares biparentales sin hijos y de 0.8 a 4.4% en los hogares biparentales con hijos.

- Para los hogares nucleares (sin considerar los monoparentales) que tienen a una mujer como principal aportante económica; en 1990, el porcentaje de hogares con aportación femenina equivalente o superior a la masculina era de 6.8 % a nivel nacional; para el 2000, esta misma proporción alcanzó el 11.3 %.

- Los hogares monoparentales son casi exclusivamente de jefatura femenina (8.5 de cada 10), debido a : el incremento de las disoluciones de las parejas (abandono, viudez, divorcio o separación); y el incremento de las madres solteras (por decisión personal, por embarazos no deseados y por abandono de la pareja).

- Cuestionamiento sobre ciertas premisas de autoridad familiar.

- Replanteamiento y búsqueda de nuevas formas de ejercer la paternidad que incluyen una mayor participación en el cuidado de los hijos y una mayor expresividad afectiva paterno-filial.
- Cambios en la concepción de autoridad en la relación entre progenitores y menores de edad, y desacuerdos intergeneracionales entre adultos mayores y adultos sobre la crianza de los hijos/nietos.
- Cuestionamiento de la violencia física como medida de disciplina familiar y potestad de los adultos sobre los/las jóvenes, adolescentes y niños/as.

c) En el ciclo o trayectoria de las familias

En las familias y ciclos domésticos tradicionales, tanto el género como la edad eran dos variables que podían predecir la posición parental dentro de la familia en términos de sus funciones y jerarquía, así como reflejaban en cierta medida su inserción al ciclo familiar.

Ahora, debido a la diversidad de arreglos familiares, podemos también observar que los ciclos de vida familiar están cambiando y ya no hay una correspondencia entre el ciclo de vida familiar y la edad y el género de sus integrantes.

También la secuencia de las etapas cambia debido al incremento de la capacidad de elección de las y los involucrados, la separación de la sexualidad y la reproducción y la mayor autonomía de las mujeres. Así, por ejemplo, una pareja puede pasar del noviazgo a tener un hijo y después decidir casarse al primero o segundo hijos/a. Al separarse, las personas pueden combinar simultáneamente dos ciclos familiares (con su anterior y nueva familias), etc.

1.3. Las políticas públicas y las familias

Las familias concretas, más allá del ideal normativo, no han sido objeto de atención del espacio público. Partamos entonces de tres premisas para reflexionar sobre las políticas relacionadas con las familias (tomado de Monroy y Keijzer, 2010, p. 31):

- El bienestar de las familias es resultado de la articulación de los recursos económicos que sus integrantes obtienen del trabajo remunerado (mercado), de la red de prestaciones y servicios sociales que el Estado proporciona (Estado), y de su articulación en el espacio doméstico a través de actividades no remuneradas de cuidado, crianza y domésticas (familias).
- El espacio familiar está permeado por relaciones de poder asimétricas e inequidades de género y generacionales.
- En México nunca ha existido una política de Estado dirigida, en forma expresa, a proteger y apoyar a las familias en su integralidad, sino que se pueden observar una serie de políticas sociales, económicas y poblacionales, dirigidas o que inciden en las personas en forma individual y, a veces, usan a las familias como instrumentos para alcanzar a sus integrantes (Jusidman y Pérez, 2004).

Las reformas estructurales que se implementaron luego de la crisis de los ochenta significaron un cambio radical del paradigma de protección social en nuestro país (Uthoff 2002; Pautassi 2004) que produjeron un desplazamiento de las provisiones que tradicionalmente proveía el Estado hacia las personas, las familias y las redes sociales. De esta manera, las familias están por un lado sobrecargadas de responsabilidades que el Estado ha abandonado y, por el otro, despojadas de las condiciones sociales y económicas que les permitan afrontar sus viejas y nuevas responsabilidades (producto de las políticas de ajuste y la crisis económica), lo que ha generado una precarización en sus niveles de bienestar y un deterioro en la salud emocional de sus integrantes (Monroy y Keijzer, 2010, p. 32).

Cabe señalar, además, que la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo ha dejado intocados dos campos: uno se refiere a la distribución de las tareas de cuidado, crianza y domésticos que siguen siendo responsabilidad prácticamente exclusiva de las mujeres (pese a los avances en materia de género) y la omisión institucional por empleadores y el Estado de considerar las desigualdades culturales entre hombres y mujeres en relación al modelo del trabajo remunerado, que sigue siendo masculinizado. Así entonces cuando una mujer realiza trabajo remunerado se le mira, por un una parte, en el ámbito laboral, como si alguien más se hiciera cargo de las tareas de cuidado, crianza y domésticas de ella y de su familia; y por otra parte, en el ámbito

familiar se le exige el cumplimiento de “sus” responsabilidades familiares como si no realizara trabajo remunerado fuera o dentro del mismo hogar. Su aportación económica se valora como secundaria o como una ayuda al hombre aún cuando no haya hombre o aún cuando su aportación sea igual o superior a la de él (Monroy y Keijzer, 2010, p. 32).

La difusión de un modelo único de familia, construido históricamente como parte de un orden social y cultural específico, ha sido auspiciado y reproducido por el Estado, los agentes del mercado, la comunidad y las familias. La posibilidad de transformar esta expectativa y norma social debe recaer en todos estos actores y no sólo en las familias o las mujeres. El cuestionamiento de la separación entre lo privado y lo público y de los estereotipos de género que forman parte de la división sexual del trabajo exigen problematizar cómo contribuir desde el Estado a fomentar pactos de género equitativos en los diferentes arreglos familiares que potencien la construcción de ciudadanía en los distintos integrantes de las familias (Monroy y Keijzer, 2010, p. 32).

La combinación de los derechos de las mujeres a su desarrollo personal en el espacio público, la precariedad laboral y la intensificación del trabajo asalariado, sobre todo femenino, hacen insostenible el modelo tradicional de familia y ponen a la sociedad en la necesidad de cambiar el pacto social sobre el cuidado de la niñez, la adolescencia, las personas con discapacidad, enfermos y ancianos pues no puede seguir siendo una asignación cultural de género a las mujeres. En España, por ejemplo, se aprobó en el año 2006 la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y a las familias (2006), la cual sienta las bases para el establecimiento de un Sistema Nacional de Atención a la Dependencia que habrá de contar con el financiamiento de los servicios que necesitan las personas dependientes, bien por sufrir una enfermedad o accidente invalidante o al llegar a la vejez (Monroy y Keijzer, 2010, p. 35).

Las circunstancias de precariedad generalizada ponen en dilema a los/las adultos de las familias a la hora de priorizar el tiempo y los recursos a destinar a una u otra generación y hacen más difíciles compatibilizar los proyectos individuales con los familiares. La competencia por los escasos recursos para el cuidado familiar plantea la necesidad de sacrificar el bienestar de algunos de sus integrantes, muchas veces los más ancianos o los más jóvenes. Asimismo la dificultad de poder cumplir los proyectos individuales y familiares al mismo tiempo supone el sacrificio de uno y otros, lo cual en

la mayoría de los casos se traduce en una pérdida de bienestar femenino debido al peso de los roles tradicionales en el ámbito doméstico (Monroy y Keijzer, 2010, p. 35).

En la práctica, las redes familiares, comunitarias e institucionales siguen fomentando y “premiando” a las familias y el cumplimiento con los roles tradicionales, pese a la emergencia de diversos arreglos familiares y la ampliación de identidades y roles femeninos no tradicionales. Esto hace que las mujeres que opten por desarrollar procesos de autonomía y empoderamiento recibirán constantes mensajes de invalidación, censura, reclamos por los diversos actores de su vida privada y en la vida pública, que funcionan como inhibidores de su pleno desarrollo y fuerzan a la vez que tengan que compatibilizar la vida familiar y la laboral. Esta paradoja es sostenida en forma importante por las políticas gubernamentales y las políticas de contratación de los empleadores en el mercado de trabajo, pero experimentada como un asunto privado entre personas (Monroy y Keijzer, 2010, pp. 35-36).

En las últimas décadas ha habido un desmantelamiento de las instituciones de bienestar social a cargo del Estado y un traspaso de responsabilidades públicas en materia social hacia las familias, las comunidades y el mercado -privatización del bienestar social. Aunado a lo anterior se observa la emergencia de nuevas necesidades derivadas de la actividad económica de las mujeres y el aumento de la población de adultos mayores, que no logran configurarse como derechos. Esto abre un nuevo desafío sobre las obligaciones y los derechos al cuidado de los integrantes de las familias y acerca de las responsabilidades del Estado y del mercado en esta materia (Aguirre, 2007).

Los cuidados familiares y domésticos constituyen un campo de actuación de las políticas para familias en tanto conforman un ámbito con sus propios actores, instituciones y sus formas de relación, campo situado en la intersección entre las familias y las políticas sociales “se trata de ‘desprivatizar’ este tema para que la interrogante sobre quién se encarga de las personas dependientes forme parte del análisis académico y político acerca de la reorganización de los sistemas de protección social, la reforma de los sistemas de salud y el desarrollo de los servicios sociales” (Aguirre, 2007, p. 187).

La desprivatización también implica sacar la negociación sobre quién cuida a quién de la esfera de lo privado y familiar, colocándolo como parte de la agenda pública

y como una responsabilidad de todos los actores políticos, sociales, económicos, y no como una negociación entre hombres y mujeres en el ámbito de lo doméstico-privado, donde el Estado y el mercado se autoexcluyen (Monroy y Keijzer, 2010, p. 40).

Además cabe destacar que el trabajo no remunerado que se desarrolla al interior de los diversos arreglos familiares es un elemento que afecta de manera desigual a hombres y a mujeres y que no es el resultado de una elección individual, sino que es producto de la organización social y de los pactos de género socialmente establecidos. Y son éstos los que establecen mandatos que se tramiten de generación en generación, expectativas y definiciones de lo deseable y lo socialmente aceptado, lo cual produce que el trabajo familiar este feminizado y sea menos valorado que aquel que genera ingresos (Monroy y Keijzer, 2010, p. 40).

Acerca del aporte de la noción de cuidado, en las investigaciones de la Unión Europea y la región Latinoamericana se ha mostrado que el carácter doméstico de los cuidados ha sido la base para la exclusión de las mujeres de los derechos ciudadanos, sobre todo a partir de la distinción de las esferas pública y privada de los Estados de Bienestar. En respuesta a ello se ha propugnado un concepto de ciudadanía social que reconozca la importancia de los cuidados y las responsabilidades domésticas para la sociedad (Aguirre, 2007 y Arraigada, 2008).

En términos generales, el cuidado se puede concebir como una actividad tradicionalmente femenina y por lo habitual no remunerada, sin reconocimiento ni valoración social. Comprende tanto el cuidado material como el inmaterial, que supone un vínculo afectivo, emotivo, sentimental entre el que brinda el cuidado y el que lo recibe. Se basa en lo relacional y no es solamente una obligación jurídica establecida por la ley, sino que también contribuye a construir y mantener las relaciones familiares. En ese sentido, aún fuera del marco familiar, “el trabajo de cuidado se caracteriza por la relación de servicio y preocupación por los otros. El cuidado es pago o impago a consecuencia de elecciones políticas, valoraciones culturales compartidas y el sistema de género imperante” (Aguirre, 2007, p. 191).

Entre los tipos de cuidado podemos mencionar los siguientes:

- Cuidado proporcionado a niños, niñas y adolescentes, donde junto a la obligación hay una poderosa fuente de gratificación y reconocimiento.

- Cuidado de familiares y no familiares dedicado a la atención ante enfermedades crónicas o agudas y personas con discapacidades o enfermedades psiquiátricas severas, llamado cuidado asistencial.
- Cuidados para adultos mayores no enfermos y con autonomía, el cual tiene una gratificación cultural y cuya responsabilidad está altamente feminizada. Entre estos cuidados están el acompañamiento y apoyo en la compra de alimentos, vestido, mobiliario y enseres domésticos, las visitas a servicios médicos, las actividades sociales y recreativas, las gestiones administrativas, financieras y legales, así como los trabajos domésticos y de mantenimiento de las viviendas.
- Cuidados para familiares con discapacidades y enfermedades psiquiátricas no severas, los cuales combinan porciones de su vida con total autonomía y otros aspectos de la misma dependientes de apoyo de los cuidadores.
- Labores de cuidado que se realizan para el bienestar de todos los miembros de la unidad familiar: cocinar, lavar, planchar, limpiar, entre otras; y, todas aquellas relacionadas con el afecto y el bienestar emocional de quienes forman parte de la unidad familiar (Monroy y Keijzer, 2010, p. 41).

Estos tipos de cuidado suelen permanecer ocultos, sobre todo cuando son desarrollados de manera informal. En el momento de analizar quién asume los costos del cuidado de las personas dependientes es posible identificar dos niveles de implicación: en el nivel macrosocial implica cómo encarar la división del bienestar entre Estado, familia, mercado y comunidad; a nivel microsociales se vincula a la división de tareas entre hombres y mujeres y entre generaciones, lo que supone cambios en los pactos sociales y en los contratos de género y entre generaciones (Monroy y Keijzer, 2010, p. 40).

Por su parte Pautassi (2007) propone el debate en torno a cómo incorporar en la lógica de derechos en la complejidad del cuidado como un principio inherente a la igualdad de oportunidades, de trato y de trayectorias, en lugar de solamente tomar en cuenta el estatus de trabajador/a o de sujeto/a beneficiario/a de programas. Para ello plantea que el cuidado como derecho no debe estar enfocado exclusivamente en las mujeres o a las hijas de adultos mayores, sino pensarse para toda la ciudadanía, desdoblado su carácter en dos sentidos: el derecho a ser cuidado, con carácter elegido

entre adultos y de obligación en ciertos grupos de población como menores de edad y personas con discapacidad; y el derecho de las y los cuidadores, de tal manera que el cuidado no sea a costa de sus cuidadores, en su mayoría mujeres. Asimismo, sugiere que en esta dimensión la participación del Estado y los agentes del mercado se vuelven exigibles e indispensables en el marco de un nuevo pacto social (Monroy y Keijzer, 2010, pp. 42).

Se necesita un esfuerzo similar a cuando se plantea el problema de la violencia doméstica en la agenda pública con el objeto de que se aborde dentro del tema de los cuidados tanto lo relativo al reparto del trabajo entre los integrantes de las familias como lo atinente al alcance institucional directo en la provisión de los cuidados. Esto implica visibilizar cómo las mujeres han sido las principales responsables de realizar estas tareas, aún con sus dobles y triples jornadas y cómo esto debe replantearse públicamente dentro del pacto social (Monroy y Keijzer, 2010, p. 40).

Es necesario discutir cómo resolver las necesidades y el reparto de las tareas de cuidados, considerando los costos económicos y las pautas culturales de los distintos sectores sociales. Las políticas dirigidas a las familias respecto del cuidado encierran una serie de asuntos a debatir en el plano cultural, social y económico, y abren un amplio espacio para la búsqueda de alternativas en que distintas voces públicas, privadas y de la sociedad civil deberán estar presentes (Monroy y Keijzer, 2010, p. 40).

Ahora bien, se puede afirmar que en los últimos 30 años, tomando en consideración también su histórico papel de cuidadoras, las mujeres han ingresado de manera masiva al mercado laboral remunerado. Ello implica que el trabajo “productivo” sea también un asunto de mujeres pero sin que medie una reasignación de responsabilidades en el ámbito reproductivo. Es decir, aún cuando las mujeres se insertan en el ámbito reproductivo no por ello las tareas de reproducción y cuidado han dejado de ser su responsabilidad. El tránsito o pasaje entre estas esferas, la productiva y la reproductiva, está marcada por una tensión entre la asignación de tiempo para el desarrollo del trabajo doméstico (no remunerado) y la disponibilidad de tiempo para el trabajo productivo (remunerado) que permita generar ingresos y, por tanto, un mejor y mayor nivel de vida y de acceso a bienes y servicios en el mercado (Monroy y Keijzer, 2010, p. 43).

Para “conciliar” estas tensiones y hacer compatibles estas esferas y realidades divergentes, las mujeres se han visto obligadas a desplegar una serie de estrategias de conciliación entre las que se encuentran: desempeñar una doble o triple jornada, tener un control estricto sobre la jornada laboral (por ejemplo no prolongando las horas de trabajo remunerado), ingresar preferentemente en trabajos de medio tiempo, transformar y reducir las expectativas con respecto al trabajo de cuidado familiar y al cuidado de hijos e hijas, y también en relación a su autocuidado y/o desarrollo personal o laboral (Monroy y Keijzer, 2010, pp. 43-44) .

Cuando se tienen ingresos suficientes se suele contratar los servicios de otras mujeres para que éstas desempeñen el trabajo doméstico y de cuidado. En cambio, cuando no se tienen suficientes ingresos, se busca el apoyo de otras mujeres de la familia, incluso las niñas, para que estas asuman este tipo de tareas. Algunas de estas estrategias no son producto de elecciones en el sentido de evaluar todas las opciones y elegir la mejor, sino al igual que en las llamadas estrategias de sobrevivencia, las estrategias conciliatorias se van armando a partir de diversas acciones individuales y colectivas que se van presentando en el día a día de la vida cotidiana (Monroy y Keijzer, 2010, pp. 44).

El reto entonces no es sólo lograr el acceso de las mujeres al mercado laboral, definido tradicionalmente bajo parámetros masculinos, sino redefinir la tensión existente entre el trabajo productivo y reproductivo de manera que, tanto hombres como mujeres, jueguen un papel protagónico en ambas esferas. Esto requiere de políticas públicas desde el Estado para que en conjunto todos los actores sociales, económicos y políticos lleven a cabo acciones encaminadas a:

- Deconstruir la idea de que toda persona trabajadora debe de responder a un único modelo de trabajador creado bajo parámetros masculinos, con lo que se discrimina a las mujeres para acceder en igualdad de condiciones al mercado laboral y se invisibilizan las responsabilidades familiares de los hombres. Esta deconstrucción implica múltiples cambios, tanto en la organización del mercado laboral como de las familias y en la provisión social de servicios por parte del Estado. Asimismo tiene implicaciones y conlleva cambios en las identidades y en las relaciones interpersonales.

- Reconocer el cuidado como una necesidad central de la humanidad, que debe de ser valorado y asumido como un trabajo (trabajo de cuidado) por todos los integrantes de la sociedad para que deje de ser una tarea obligatoria y desvalorizada socialmente que se asigna en exclusiva a las mujeres. Se trata entonces de no seguir negando la responsabilidad social de los cuidados.
- Priorizar el cuidado de los niños, las niñas y de la juventud, atendiendo sus necesidades para un adecuado desarrollo social y familiar, en lugar de considerar únicamente las necesidades del mercado de trabajo.
- Promover políticas públicas de compatibilización entre ambas esferas, lo cual implica replantear los pactos de género entre hombres y mujeres y entre instituciones públicas y privadas. Trivializar el trabajo de cuidado humano y las tareas domésticas sigue siendo una manera de evadir uno de los conflictos básicos entre los sexos. Este conflicto rebota en las relaciones hombre/mujer, con altos costos para todas las personas e implica, consecuentemente un reajuste estructural: una comprensión distinta de la condición humana y de las relaciones entre mujeres y hombres (Monroy y Keijzer, 2010, pp. 44-45).

Es decir, en términos de las empresas y las familias se requiere impulsar el cambio de roles y estereotipos de género inherentes en el modelo de “trabajador ideal” (aquella persona que puede dedicarse al trabajo a tiempo completo porque no tiene ninguna responsabilidad doméstica y cuenta con una persona que puede hacerse cargo de dichas tareas, que en nuestra cultura está asociado a un varón).. Además, no es posible pensar en conciliación si no se cuenta con la infraestructura y los servicios extra-familiares pagados y públicos, a fin de “desfamiliarizar” (desprivatizar) y “desmercantilizar” el cuidado.

1.4. Conciliación entre vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado

Las políticas de conciliación pueden adoptar la forma del modelo tradicional, en el cual el bienestar familiar está a cargo de las mujeres; o asumir un paradigma acorde a la nueva realidad de las familias mexicanas, y, en el caso que nos ocupa, yucatecas, que

privilegie la articulación fluida entre las actividades familiares, domésticas y la vida laboral. La forma democrática y coherente con el trabajo decente exige modificar la actual división sexual del trabajo, sustentada en desigualdades entre mujeres y hombres. El logro tanto de la igualdad entre mujeres y hombres en el campo laboral y para un desarrollo humano sustentable requiere que ambos compartan el trabajo doméstico y que se revalorice la importancia de la esfera privada y de la pública para el bienestar social (OIT/PNUD, 2009, p. 19).

A la hora de diseñar e implementar medidas de conciliación, se debe apostar a mayores grados de equidad y de democratización de las tareas. Se trata de garantizar el derecho de mujeres y de hombres a un trabajo remunerado sin tener que renunciar a una vida familiar. El tener una agenda de conciliación con corresponsabilidad social debe ser el ampliar los grados de libertad, para que mujeres y hombres puedan elegir distintas formas de combinación entre vida laboral y familiar (OIT/PNUD, 2009, pp. 19-20).

2. ANTECEDENTES Y REFERENTES JURIDICOS

Con la creación de la Organización Internacional del trabajo, se establecen nuevas condiciones en cuanto al trabajo y trabajador/a. En este sentido, se reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente, consagrándose a la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Lo anterior se ha reflejado en la conciencia universal de que el trabajo es el valor primero de la vida social sobre el cual todo está constituido.

En México, la Constitución de 1917, en su artículo 123, contiene la declaración de los derechos sociales de los trabajadores, en consecuencia la autonomía del derecho del trabajo, orientado al logro de la justicia social y reglamentada posteriormente en la Ley Federal del Trabajo de 1931, construido sobre principios que deben ser respetados en cuanto a su finalidad y/o ser adaptados a las exigencias de una sociedad por naturaleza cambiante.

No hay que perder de vista que el trabajo es un derecho y deber social, lo cual significa que la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por lo tanto el trabajo es un deber recíproco y a este deber se encuentra concomitante la obligación de la sociedad de crear las condiciones de vida a las personas, en disposición de permitir el desarrollo de sus actividades. La sociedad debe propiciar más y mejores elementos de convivencia.

En las sociedades contemporáneas, la incorporación de la mujer al trabajo ha motivado profundos cambios sociales y la correspondencia social para sustentar un sistema que considere las nuevas relaciones 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 lo privado. El derecho del trabajo es un ordenamiento dinámico y cuando se deje de concebir al trabajo como mercancía, se le dará una dimensión más humana para ajustarse a lo que del trabajo se desprende.

Es preciso dilucidar el papel del hombre y la mujer respecto a la actividad laboral, tomando como punto de referencia propios de la condición humana la libertad y el derecho del trabajo. Todo ser humano, como lo establece el dispositivo 5 Constitucional, está en su derecho de elegir libremente la profesión, industria o comercio que se prefiera, siempre y cuando sea lícito. Esto se refiere a desterrar entre trabajadores y trabajadoras, cualquier distinción por doctrina política, sexo, credo religioso, etcétera, contexto dentro del cual se hace posible, el desarrollo de la mujer, no solamente en cuanto a elegir trabajo, sino también con el fin de permitir la acción compartida con su pareja en la formación y desarrollo de la familia. Si el trabajo, pudiéndose realizar, pero de manera real impide la acción de formación familiar a uno de sus miembros, esa idea de libertad es puramente formal.

Las acciones gubernamentales promovidas para la igualdad laboral han enfatizado el incremento de la participación de las mujeres en la esfera pública, excluyendo el compromiso de los hombres en el ámbito privado, lo que perpetúa la carga de responsabilidades familiares en las mujeres. Las políticas públicas tendientes a flexibilizar horarios y prestaciones de las madres trabajadoras reproducen la división sexual del trabajo, sustentada en estereotipos de género que determinan la asignación de los roles reproductivo para las mujeres y productivo para los hombres

La actual Ley Federal del Trabajo señala que todas las mujeres disfrutan de los mismos derechos y obligaciones que los hombres trabajadores; prohíbe la utilización de la fuerza de trabajo femenina en ocupaciones peligrosas; protege las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas; establece la licencia de maternidad y permisos de lactancia, y cuenta con servicios de guarderías infantiles; entre otras disposiciones, como sanciones por incumplimiento de la ley.

No obstante, reconocemos que existe un retraso en la adecuación del marco laboral a las necesidades actuales de las mujeres trabajadoras, aunado a que, en el trabajo remunerado los hombres no son reconocidos en su calidad de padres y, por lo tanto, no tienen las facilidades para cumplir con dicha faceta. Los horarios, permisos, entre otras cosas, no son otorgados por la empresa, o bien, aún cuando la empresa lo puede hacer, los hombres no piden estos servicios. Por ello, las(os) legisladoras(es) del Congreso de la Unión han presentado diversas iniciativas en materia de conciliación vida-trabajo, en las cuales se destaca:

- Incorporar el principio de no discriminación con las sanciones correspondientes, en apego a la Constitución Mexicana y a los instrumentos internacionales.
- Prohibir el examen de gravidez como requisito de ingreso.
- Prohibir el despido o coacción de renuncia por embarazo, cambio de estado civil o tener bajo cuidado a familiares dependientes.
- Flexibilizar las licencias de maternidad, establecer licencias para madres y padres trabajadores por adopción, parto, parto múltiple, riesgo de la madre o del producto, por discapacidad del recién nacido, deceso de familiares, y cuidado de hijas(os) menores de 12 años.
- Proteger la maternidad, las responsabilidades familiares de las trabajadoras(es) en igualdad de derechos, obligaciones, trato y oportunidades.

La colaboración entre hombres y mujeres siempre ha sido necesaria. Sin embargo, ahora se requiere que también sea equitativa. La incursión de las mujeres en la esfera laboral remunerada es un cambio que no ha estado acompañado de otro cambio, esto es, el de la incursión de los hombres en la esfera del hogar y la familia.

La ausencia de reparto de las responsabilidades familiares resulta ser el pilar más resistente del machismo incluso en las parejas en que padre y madre trabajan y aportan equitativamente a la economía familiar. La sobrecarga de trabajo para las mujeres no puede ser un asunto que sólo las mujeres deban de solucionar ya que las dobles y triples jornadas de trabajo repercuten en la vida familiar y social. No son jornadas que la mujer dedique para sí misma.

Efectivamente, desde la misma legislación mexicana podemos observar un vacío respecto a este tema; justamente la Constitución Mexicana en su artículo 123 regula la relación laboral pero aún cuando considera al trabajador como eje central, omite mención alguna al doble papel que el trabajador juega en el escenario familiar y laboral.

La incorporación de la mujer al ámbito laboral y la consecuente conciliación entre la vida familiar y vida laboral representan, en conjunto, uno de los cambios sociales más significativos de la segunda mitad del siglo XX. De ahí la importancia de la creación de programas, acciones y políticas que involucren la participación de empresas, sindicatos, gobierno y sociedad civil.

Entre los principios básicos para una nueva cultura laboral que propone la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), se señala que el empresario/a ha de contar con el mejor desempeño de sus trabajadores, lo que permitirá elevar la productividad y competitividad, beneficiando a la empresa, a los trabajadores y a la sociedad. Sin embargo, para ello es necesario que el trabajador/a sustente su desarrollo en la familia y en las políticas que le permitan conciliar el trabajo con la familia.

Cabe señalar que dentro de las propuestas gubernamentales en México acerca del tema, se encuentra la creación de un Programa Nacional de Conciliación vida familiar-vida laboral cuyo fin sería lograr el balance trabajo/familia en todos los ámbitos sociales, gubernamentales y no gubernamentales.

Hasta ahora, los enfoques más innovadores para abordar el problema trabajo-familia han surgido de la empresa privada. Parte de este esfuerzo ha sido fruto de su *conciencia social* y su sentido de *responsabilidad social*.

2.1. Ámbito internacional en materia de Conciliación

Las políticas de conciliación entre la vida laboral y la familiar surgen formalmente en 1997 como resultado del Consejo Europeo Extraordinario sobre el Empleo.

Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), referidos 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 DESC se encuentra el derecho al trabajo, así como el derecho a buenas condiciones laborales (IIDH, s/f).

En la actualidad 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, considerando, entre otros instrumentos, los siguientes:

Las normas internacionales de trabajo que incluyen los Convenios (tratados internacionales legalmente vinculantes si están ratificados) y las recomendaciones (directrices no vinculantes). Aquí se hace referencia a los Convenios de la OIT: el 183, sobre la protección de la maternidad y el 156, (el cual pendiente por ratificar por México) sobre trabajadores con responsabilidades familiares. Estas normas se complementan con las recomendaciones 191 y 165, respectivamente. Los otros convenios clave para la igualdad de género son: el Convenio 100 sobre igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor y el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación.

Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado 188 convenios y 199 recomendaciones, que abarcan un amplio espectro de temas y en su mayoría se aplican a hombres y mujeres.

La introducción de la noción “trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares”, marcó el inicio de una tercera etapa en el tratamiento de la igualdad de género en el mundo del trabajo: se reconoció que era necesario revisar la forma en que se organiza y distribuye el trabajo productivo y reproductivo en toda sociedad.

Desde su fundación, la OIT ha mostrado una constante preocupación por la protección de la maternidad y por las madres que trabajan. En su sesión inaugural celebrada en 1919, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio 3 sobre protección de la maternidad. Este fue revisado en 1952, aprobándose el Convenio 103 sobre protección de la maternidad, acompañado de la Recomendación 95, la cual introduce la maternidad como bien jurídico tutelado

La noción de *responsabilidades familiares* está presente en varios documentos de la OIT, pero surge como preocupación específica en la década del 60, asociada al avance de las mujeres en el mercado de trabajo.

En 1965, se aprobó la Recomendación 123 sobre empleo de las mujeres con responsabilidades familiares. Aun cuando se centraba en los problemas que ellas enfrentan por la necesidad de conciliar responsabilidades de familia y trabajo, no

cuestionaba su mayor sobrecarga en la esfera doméstica, por lo que proponía mecanismos de apoyo.

En 1981, el tema fue retomado y se sustituye el anterior documento aprobándose el Convenio 156 y posteriormente surge la Recomendación 165. Ello, en un contexto en que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se había intensificado de manera significativa. El debate se centraba entonces en: 1) los múltiples roles que asumían ellas y 2) la necesidad de incorporar los problemas de las mujeres trabajadoras en los esfuerzos globales por mejorar las condiciones de los trabajadores. También, para hacer realidad el derecho de trabajar sin ser objeto de discriminación.

El debate destacaba que para garantizar a las mujeres igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, se requerían cambios en el papel masculino tradicional. Es decir, la mayor presencia de la mujer en el trabajo debía ir acompañada de una creciente participación de los hombres en la familia y el hogar.

En este sentido, el convenio estuvo influido por el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1975-1985), incentivando políticas que beneficiaran a hombres y mujeres para lograr una distribución más igualitaria de las responsabilidades familiares. Por estas razones, era necesario que las medidas de conciliación estuvieran disponibles para garantizar a ambos el derecho al trabajo sin que sus responsabilidades fuesen un obstáculo o constituyeran una fuente de discriminación

El Convenio 156 se refiere a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras y reconoce los problemas y necesidades particulares que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares, definidos como “trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”.

Este convenio establece la obligación de los Estados de incluir, entre los objetivos de su política nacional, el permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Asimismo, plantea la obligación de implementar medidas

para permitir la libre elección de ocupación y facilitar el acceso a la formación, y para permitir la integración y permanencia de estos trabajadores en la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades. Plantea la adopción de medidas para la planificación local y regional de manera que se tomen en cuenta las necesidades de este grupo de trabajadores, y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias.

Por último, señala claramente que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa para terminar la relación de trabajo. Esto favorece de manera especial a las mujeres, ya que ellas suelen tener más dificultades e incertidumbre laboral debido a la carga de trabajo doméstico y a las responsabilidades familiares.

La Recomendación 165 especifica medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de las y los trabajadores con responsabilidades familiares. Se asume que tanto el hombre como la mujer son responsables de sus hijos e hijas y, por lo mismo, se propone que ambos puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia de maternidad. Se establece que hombres y mujeres deberían poder obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo/a o de otro miembro de su familia directa. En la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, celebrada en Nairobi en 1985, se entregaron recomendaciones para avanzar hacia la equidad entre hombres y mujeres reconociendo que la igualdad de la mujer, lejos de ser una cuestión aislada, abarcaba las distintas esferas de la actividad humana.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995), realzó la necesidad de abordar la desigual distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres como un requisito para avanzar hacia la igualdad de género. La plataforma busca fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia. Para ello, los gobiernos entre otras cosas han de asegurar, mediante leyes, incentivos o estímulos, oportunidades a mujeres y hombres para obtener licencias y prestaciones de maternidad o paternidad; promover la distribución de las responsabilidades familiares del hombre y la mujer en igualdad y promover que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras y elaborar políticas en la esfera de la enseñanza, para modificar las aptitudes que refuerzan la división del trabajo sobre la

base del género, con objeto de promover el concepto de las responsabilidades familiares compartidas en lo que respecta al trabajo doméstico.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) introdujo en 1999 el concepto de trabajo decente que expresa el amplio objetivo de que mujeres y hombres tengan oportunidades de empleo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. Su abordaje considera tanto las dimensiones laborales como extra laborales, y establece un puente entre trabajo y sociedad. La meta de fondo es que mejoren las condiciones de vida de todas las personas.

En el plano regional, en la Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL) emanó el Consenso de Quito, el cual reconoce que la división sexual del trabajo es un factor de desigualdad e injusticia económica que afecta de manera particular a las mujeres en los ámbitos familiar, laboral, político y comunitario, y propicia 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” (CEAMEG, 2008, p. 10).

Resulta clave la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las mujeres (CEDAW) del año 1979, ratificada por 32 países de América Latina y el Caribe. A través de estas directrices, los Estados se comprometen a impulsar determinadas orientaciones y políticas.

2.2. Derecho comparado. Buenas prácticas de conciliación en España

Para efectos del presente documento nos referimos a España por ser emblemático en procurar a las y los trabajadores una vida familiar y laboral en equilibrio. Este país cuenta con una ley específica que recoge disposiciones tendientes a lograr tal objetivo, además de programas exitosos en la materia, como es el caso del Programa Concilia.

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

La Ley refiere en su Exposición de Motivos que debido a la incorporación de las mujeres al trabajo, ha motivado cambios sociales a fin de configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales y de un modo distinto, de cooperación entre mujeres y hombres que posibilite un reparto equilibrado de las responsabilidades de la vida personal y profesional.

Este ordenamiento presenta directrices que superan los niveles mínimos de protección para que las y los trabajadores puedan participar de la vida familiar, sin descuidar el ámbito de desarrollo laboral, lo cual redundará en la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El primer capítulo se refiere a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia; se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas; la Ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia; introduce modificaciones en los supuestos de adopción; establece la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares.

El Capítulo II contempla el procedimiento laboral para garantizar los derechos reconocidos en ley, el Capítulo III aborda la prevención de riesgos laborales; el Capítulo IV se refiere a la seguridad social.

2.2.2. Programa Concilia

El Programa de gobierno Concilia procura una vida familiar más plena y satisfactoria, entre las disposiciones que plantea se encuentra el máximo de la jornada laboral hasta las 18:00 horas a fin de ser un ejemplo para otros ámbitos e instituciones.

Se propone un horario flexible, en el que se mantiene el número de horas semanales trabajadas, pero las y los trabajadores deciden el horario laboral que más les convenga, procurando que los viernes termine la jornada a las 14:30 o 15:30 horas.

El Programa incluye licencias de paternidad para los padres, así como cuatro semanas adicionales por licencia de maternidad.

Una innovación con que cuenta el Programa es la relativa a facilitar un horario más flexible a las familias monoparentales y para el cuidado de hijas, hijos, personas dependientes y familiares con enfermedades graves.

Un aspecto importante que se desataca es en cuanto a la formación profesional, pues siempre es necesaria la formación, capacitación o actualización del personal, sin afectar la vida personal.

2.3. 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 5º, 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.

A su vez el dispositivo 4 de la misma Carta Magna establece entre otras disposiciones que el varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

2.3.1. Ley Federal del Trabajo

La ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional no hacer 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 e interinatos para sustituir a quienes soliciten licencias.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción VI, fortaleciendo la conciliación familia/trabajo, la obligación del empleador de guardar a los trabajadores la debida consideración. En concordancia, el artículo 3, párrafo 2 de la Ley Federal del

Trabajo, dispone que el mismo deba efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Con la experiencia de los modelos de gestión, la Secretaría del Trabajo creó la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, instrumento jurídico único en su género en América Latina que tiene como objetivo certificar a organizaciones públicas, sociales y privadas por el respeto de los mínimos laborales relativos a la libertad, la equidad, la accesibilidad, la igualdad, la previsión social y el clima laboral.

La Norma constituye un medio significativo para transitar de una igualdad en los derechos a una igualdad en los hechos. Su impacto permitirá: Institucionalizar una política de igualdad laboral, con procedimientos y acciones definidas, sensibilizar a las organizaciones públicas y privadas en temas de inclusión laboral y no discriminación, establecer mecanismos para atender las necesidades específicas de mujeres y hombres, así como de personas en situación de vulnerabilidad laboral, y favorecer las condiciones de igualdad para su desarrollo laboral y personal, promover un clima de respeto por los derechos humanos, fortalecer los sistemas de gestión de calidad organizativa y las políticas de diversidad laboral, aumentar la productividad y competitividad, al disminuir la rotación de personal, retener el talento formado y generar confianza y seguridad en las relaciones laborales, reducir la brecha de participación económica y salarial entre mujeres y hombres, incrementar la participación femenina en los puestos de toma de decisiones, conciliar la vida y el trabajo para favorecer la corresponsabilidad de las dinámicas y relaciones en los hogares y mejorar la seguridad laboral del personal.

2.3.2. Modelo de conciliación vida familiar/vida laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

La STPS ha desarrollado un Modelo de conciliación vida familiar/vida laboral, el cual consta de tres partes (STPS, s/f):

2.4. Programa Nacional de Conciliación

Este programa tiene como ejes estratégicos la perspectiva de familias, compromiso general con la conciliación de la vida familiar y laboral, la equidad de género, planes concretos con los principales agentes sociales, medidas laborales y prácticas de vida comunitaria.

Asimismo existen disposiciones internas, es decir, ordenamientos nacionales en materia laboral, así como de los convenios internacionales en la materia celebrados por el Presidente de la República y aprobados por el Senado.

2.5. Políticas públicas y estrategias

Se subdivide en: gobierno y transversalidad de las medidas de, empresas, trabajadoras y trabajadores, y medios de comunicación social.

El modelo contempla 2 ejes fundamentales:

- a. Políticas públicas en materia laboral
- b. Políticas públicas en materia familiar y educativa

Es oportuno mencionar que en el ámbito de la Administración Pública Federal, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) ha sentado precedentes en el tema que nos ocupa, pues ha implementado estrategias de conciliación de la vida familiar y laboral, tales como la compactación de horarios según las necesidades de las y los trabajadores.

Por último, el Plan Nacional Desarrollo 2007-2011, en su punto 3.5 de Igualdad entre mujeres y hombres, reconoce el doble papel de la mujer en el espacio vital de la sociedad mexicana como madre y proveedora, con amplias responsabilidades en la familia y en el ámbito de la vida social. Por lo que en su objetivo 16 estrategia 16.2 establece la promoción en cuanto a eliminar estereotipos de género, promoviendo la erradicación de prácticas discriminatorias hacia la mujer ya que desde niña se le signa un papel subordinado y de inferioridad. Se trata de que niñas y niños tengan las mismas

capacidades y derechos y que ellos tienen las mismas capacidades y obligaciones para realizar tareas domésticas que tradicionalmente se han reservado a las mujeres.

A su vez la Estrategia 16.6, facilita la integración de la mujer al mercado laboral expandiendo el sistema de guarderías y estancias y promoviendo reformas laborales para facilitar que el hombre pueda compartir la responsabilidad del cuidado de los hijos e hijas.

Se subdivide en: gobierno y transversalidad de las medidas de, empresas, trabajadoras y trabajadores, y medios de comunicación social.

El modelo contempla 2 ejes fundamentales:

- a. Políticas públicas en materia laboral
- b. Políticas públicas en materia familiar y educativa

Es oportuno mencionar que en el ámbito de la Administración Pública Federal, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) ha sentado precedentes en el tema que nos ocupa, pues ha implementado estrategias de conciliación de la vida familiar y laboral, tales como la compactación de horarios según las necesidades de las y los trabajadores.

3. LEVANTAMIENTO DE LA ENCUESTA

3.1. Datos generales

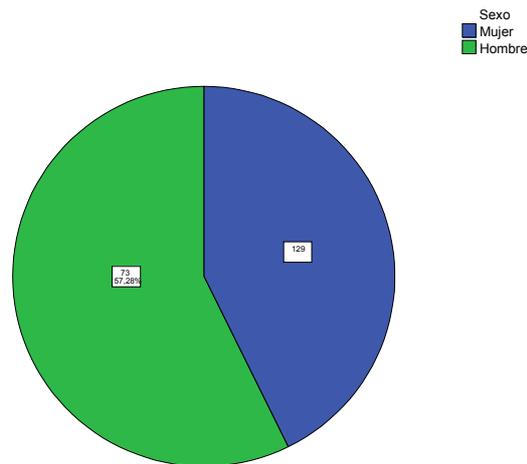
Para la realización de este diagnóstico se aplicaron 302 cuestionarios, considerando la ciudad de Mérida y algunos Municipios. Se trabajó con áreas laborales como: las instituciones gubernamentales y empresas privadas ubicadas tanto en la capital del estado como en el interior del Estado y a población abierta de Acanche, Progreso, Tekax, Tecoh, Tekit, Temozon, Tizimin, Muna, Hunucma, Izamal, Uman, Motul, Ticul, Tzucacab, Yaxacaba, Maxcanu y Valladolid. De esta forma el universo de estudio de este diagnóstico buscó abarcar 3 poblaciones: instituciones gubernamentales, empresas privadas y población abierta de municipios.

Las personas encuestadas tienen edades que oscilan de los 18 años a los 70 años, permitiendo medir las diferentes visiones de trabajo y familia, así como multiplicidades de arreglos familiares.

De acuerdo a la población total del diagnóstico (302 personas) el 57.28% son hombres y 42.72% son mujeres. Lo que nos indica la predominación de los hombres en el ámbito laboral a diferencia de las mujeres quienes son relativamente nuevas actrices en esta esfera y el reconocimiento de su trabajo aun está en proceso. Así lo demuestran los porcentajes de hombres y mujeres trabajadoras del estado de Yucatán, del mismo modo la Secretaría de Fomento Económico avala la presencia de mayor participación masculina en oposición a la femenina.¹

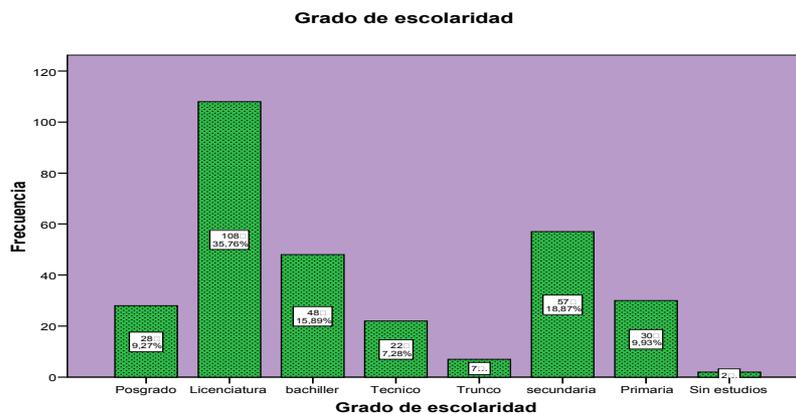
¹ Véase *Alas de Mariposa*, Vol. 4 y página de Secretaría de Fomento Económico del estado de Yucatán 2010.

Porcentaje de encuestas según sexo



3.2. Escolaridad

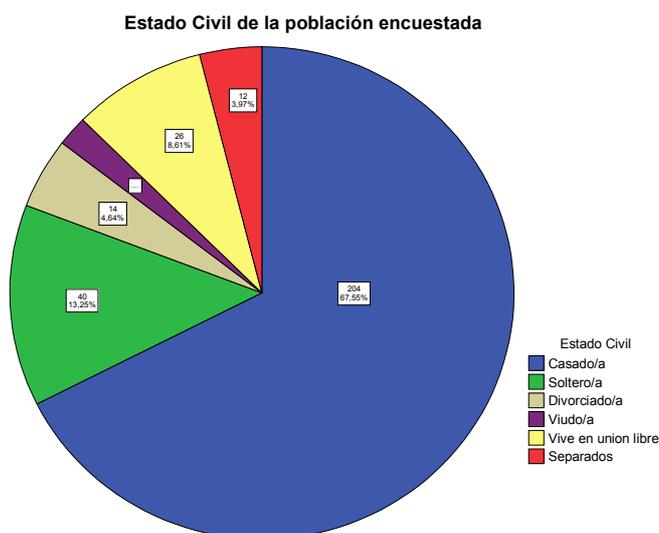
De acuerdo al grado de escolaridad, se muestra la existencia de diversos grados que van desde analfabetos, primaria, secundaria, preparatoria, licenciatura, técnicos, truncos y con posgrado. Así mismo se puede observar el predominio de nivel escolar Licenciatura, con un 35.76 %, le continúa Secundaria con 18.87%, Bachiller con 15.89% y Primaria con 9.93%, en oposición con quienes tienen menos porcentaje de estudios como son: Posgrado con 9, 27%, técnico con 7.28%, trunco con 7% y sin estudios con 2%, de manera que la escolaridad presente en las empresas y dependencias de gobierno oscila entre la media educativa.



3.3. Estado civil

El estado civil es una característica que nos permite definir, las actividades y quehaceres de acuerdo a los arreglos sociales dependiendo si se es casado/a o soltero/a, cabe señalar que esta variable nos permite conocer las relaciones con las que cuenta el sujeto entrevistado y por medio de este se puede saber cuales son sus obligaciones y deberes tanto estereotipadas como las que realmente lleva a cabo. Al momento de levantar la encuesta se observó la existencia de cierta resistencia para nombrar el estado civil, ya que quienes no están unidos por vía legal o religiosa en matrimonio, no sabían como definirse, esto al parecer nos habla del estigma que aun existe en torno a los arreglos de pareja y sus sustento en acciones religiosas.

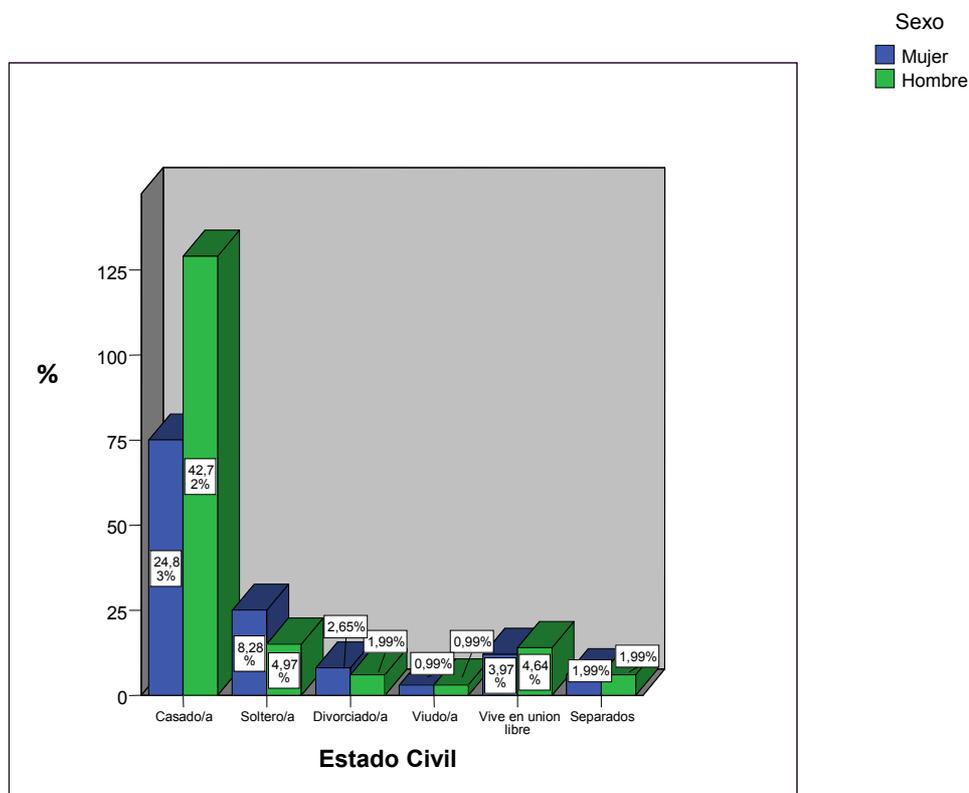
La población encuestada se definió en un 67.55% como casado/a, el 13.25% soltero/a², el 8.61% unión libre, el 4.64% divorciado/a, y el 3.97% separado/a.



Como se puede apreciar existe mayor presencia de personas casadas, lo cual para este estudio nos permite entender las razones de nuevos y viejos fenómenos sociales (divorcios, problemas de conducta en las y los hijos, precariedad económica, entre otros) que se están desarrollando a consecuencia de dos espacios actualmente en pugna: la familia y el trabajo.

² Las y los solteros tienen variantes como madres o padres solteros o solteros/as con parejas temporales.

Estado civil de mujeres y hombres



La grafica anterior muestra como los hombre resultaron ser casados en oposición a las mujeres quienes son predominantemente solteras (madres solteras), divorciadas, separadas, demostrando una ruptura de relaciones, esto contrastado con los altos índices de violencia familiar, por lo que surgen algunos cuestionamientos ¿será acaso que las exigencias laborales ocasionen rupturas en las parejas y/o familias?, ¿la incursión de la mujer a la esfera laboral trajo consecuencias la diversificación en los estados civiles?, ¿estará presente el machismo al no aceptar las nuevas formas de relaciones?.

3.4. Mujeres y hombres en el hogar

En esta apartado se describe la situación de mujeres y hombres en el hogar. Si bien el hogar es por estereotipo un espacio privado, debe de comprenderse su relación con el espacio público y por supuesto con el trabajo.

El 65.56% de las personas entrevistadas vive y convive con más de tres personas, el 19.21% vive con tres, el 10.26% vive en pareja y el 4.97% está solo/a en su hogar.



3.5. Trabajo

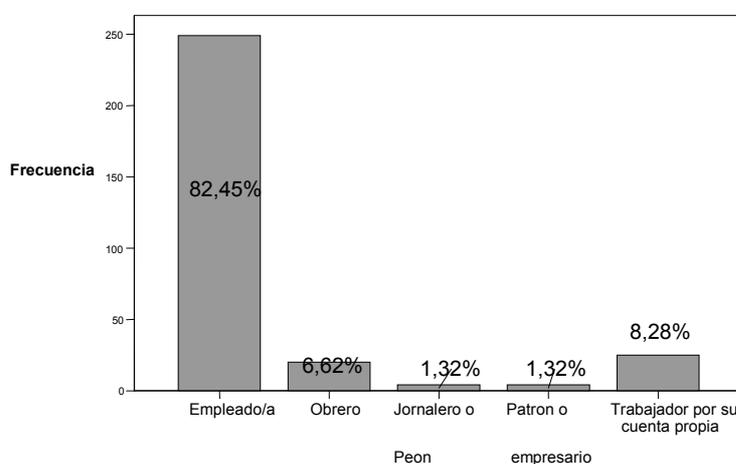
El trabajo es pues una condición de existencia del ser humano que tiene como objeto crear satisfacciones y/o cubrir necesidades, es tutelado por el Estado, siempre que existan relaciones jurídicas de subordinación. Es la actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales o al cumplimiento de un servicio público o privado. De acuerdo a la Ley federal del trabajo se define como un derecho y un deber social ya que no es una mercancía, exige respeto para quien lo presta, además que debe de ser en condiciones que aseguren su vida, su salud y un nivel decoroso para el o la trabajadora y su familia.

Para la Secretaria de Fomento Económico de Yucatán la economía se divide en cuatro secciones de acuerdo a la ocupación y empleo del INEGI: sectores primario agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca tomada para este diagnostico como jornaleros; sector secundario que incluye la industria extractiva y de la electricidad, la industria de la transformación y la construcción, de la cual se toman a las y los obreros;

sector terciario el comercio, restaurantes y hoteles, comunicaciones y transportes, servicios profesionales y financieros, servicios sociales, y gobierno, de esta se retoman las y los funcionarios públicos; y el sector cuarto no especificado, en estos se toman los trabajadores/as por su cuenta.

La grafica nos muestra como la población laboral es predominantemente del sector terciario un 82, 45%, en segundo lugar los trabajadores por su cuenta con un 8.29%, en tercer lugar el sector secundario con 6.62% y cuarto y quinto lugar respectivamente los jornaleros con 1.32% y los patrones o empresarios con 1.32%, de tal forma podemos entender como Yucatán es un estado de empleados, trabajadores por su cuenta y obreros, así mismo, se puede ver como los jornaleros o el llamado “campesinado” ya no son las actividades principales en el estado, de la misma manera podemos ver como las maquiladoras existentes son focos de atracción de las sociedades del interior del estado ya que, albergan miles de empleados/as dando desarrollo a la zona donde se sitúan.

¿En su trabajo es...?

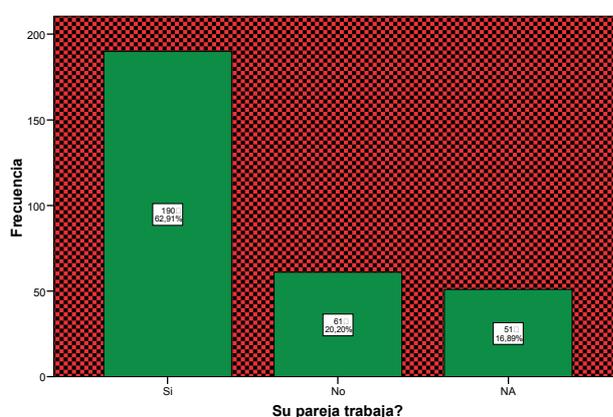


Desde tiempo atrás se nos ha enseñado, que las casas están estructuradas por madre y padre, en donde la primera debe de realizar las acciones de la casa (trabajo reproductivo generalmente no remunerado), mientras el padre debe de trabajar (productivo) para poder solventar a la familia, sin embargo a lo largo de este

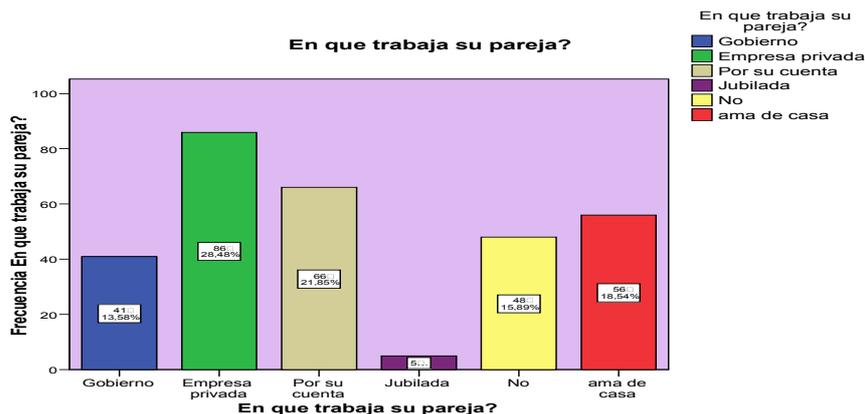
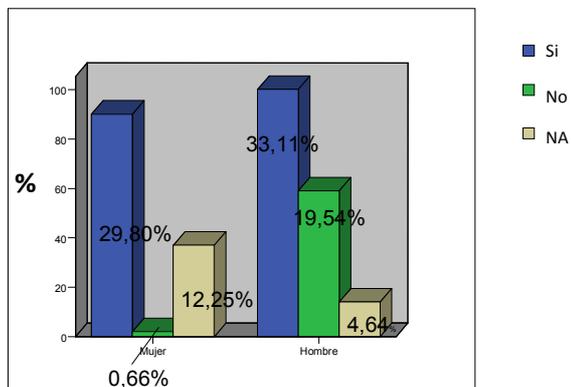
diagnóstico se corrobora las modificaciones en las estructuras familiares y por ende en la relación familia y trabajo.

En la actualidad ambas partes de un hogar llámese mujer u hombre están insertos en el mercado laboral, esto en justificación primera de los bajos salarios que no alcanzan para el sostenimiento familiar. Sin embargo la activación de la mujer a la esfera laboral como una ayudante de la economía del hogar esta dejando de lado otras causa del porque las mujeres están trabajando. Los estudios del género han permitido delinear análisis respecto a la situación de la mujer actual, que es trabajadora, madre, esposa, compañera, es decir, un ser con muchas aristas, lo cual le ha traído diferentes estereotipos muchos de ellos sexistas señalando a las mujeres por querer ingresar y ser vista en forma equitativa al trabajo masculino. Lo mismo ha pasado con la figura de jefas de familia cuestionado y que aun no es tomado por estadísticas nacionales como las que realiza el INEGI.

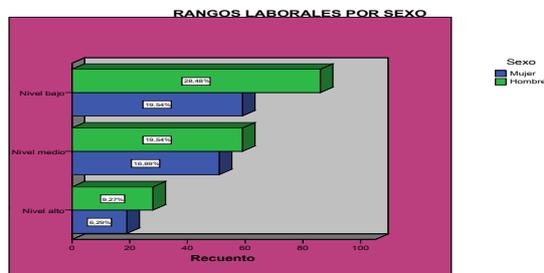
El trabajo de la mujer sigue valorandose sólo como un complemento del ingreso masculino esto debido a los estereotipos de el hombre como jefe de familia sin embargo, la grafica siguiente nos señala la participacion de hogares en donde el 62.91% cuenta con una pareja trabajando lo que da ha entender que son hogares con ingresos tanto femeninos como masculinos, pero, sí el 16.89% no posee pareja, esto nos recalca que en casas de parejas se encuentra cerca de un 80% en donde ambas partes trabajan, ya que solo un 20.20% recoce a su pareja como no trabajador, esto remuneradamente porque si es la pareja mujer es seguro que trabaje realizando las labores del hogar sin ser reconocido.



¿Su pareja trabaja?, analizada por sexo

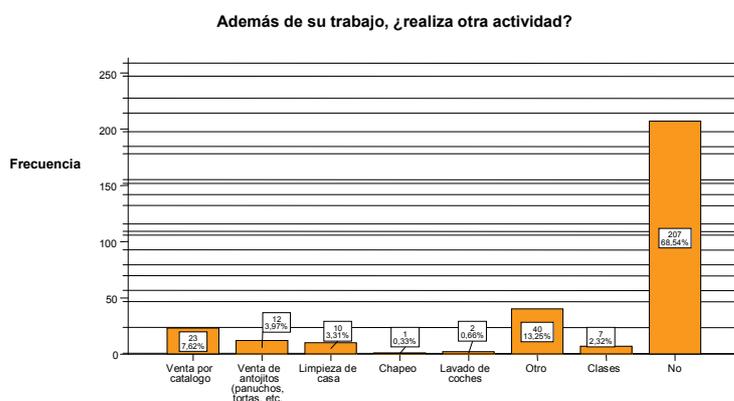


Si desagregamos la población encuestada de acuerdo a niveles de mando encontramos que dentro de los mandos altos un 9.27% son hombres y el 6.29% son mujeres, en el caso del mandos medios, dentro de los que se tomo en cuenta a jefes de área, supervisores, entre otros, se encontró que el 19.54% es ocupado por los hombres y el 16.89 le corresponde, en el nivel bajo los establecidos como técnicos u operativos se hayo el 28.48% para los hombres y el 19.54% para mujeres.

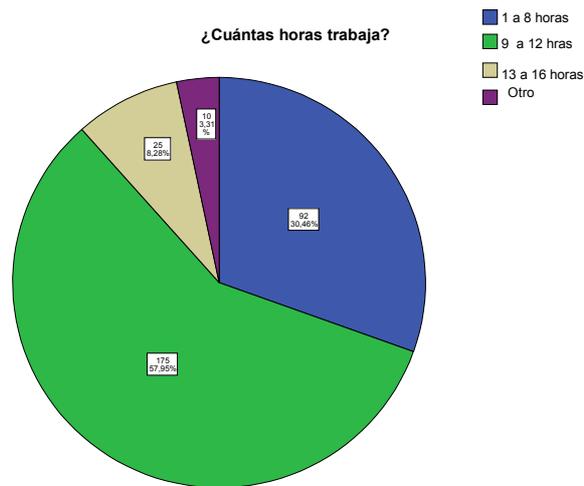


Lo anterior muestra la presencia mayoritariamente masculina en todas las áreas, lo que nos habla sobre las barreras que posiblemente existan para que las mujeres se inserta en la esfera laboral de manera igualitaria, faltan oportunidades para su desarrollo. Cabe destacar que en dependencias como la Secretaria de Educación Pública (SEP) se encontró la presencia de directoras como máximas autoridades, lo que al parecer mantiene el estereotipo “mujer cuidadora del otro-a igual a madre”. En las demás instituciones (SEFOE, JAPAY, SEDESOL, CFE, PGJ, SSY), existe puestos de alta jerarquía ocupados generalmente por hombres en comparación con mujeres, ya que esta figuran en los mandos medios.

Conjunto al trabajo, se han adjuntado otras actividades extras para poder adquirir mayor remuneración económica, las cuales se han destacado como los fenómenos emergentes los cuales por su forma no son perceptibles, estos son: Venta por catalogo, venta de comida o antojitos, limpieza de casa, chapeo, lavado de coches, a los que se sumaron a lo largo del levantamiento de información, dar clases, cuidar niños, atender negocios (agencia de viajes, ciber, elaboración de proyectos, tendejones, tiendas de ropa, accesorios, etc.).



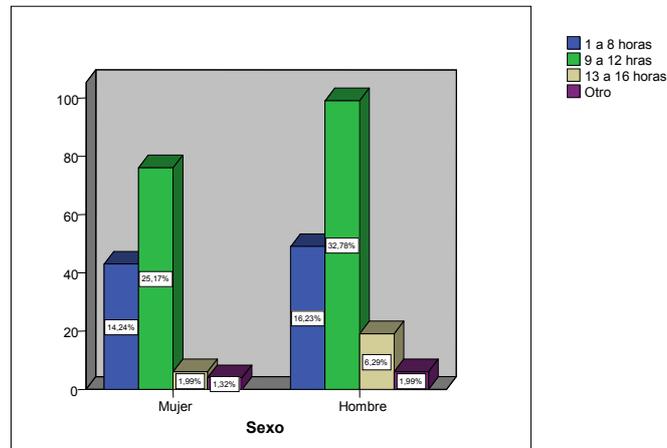
Ahora bien, el horario de trabajo establecido por Ley es de 8 horas máximo para el horario diurno, como se observa en la gráfica el 57.95% de la población indico trabajar entre 9 y 12 horas lo que posiblemente merme su interacción y responsabilidades familiares. Algunos/as trabajadores comentan: “*trabajo desde las 8 – am- hasta ya tarde, tenemos horario de entrada, pero no de salida*”.



Respecto a la población entrevistada se logro apreciar la presencia de otros horarios laborales que como los 24 x 24 horas o los trabajos en donde no hay horario, o el horario se cambia cada semana (como es el caso de algunas maquilas). En la PGJ se 24 x 24, se un entrevistado comente que es muy agotador, ya que al ser padre por su empleo no puede estar presente en diversas actividades de su hijo o de su familia.

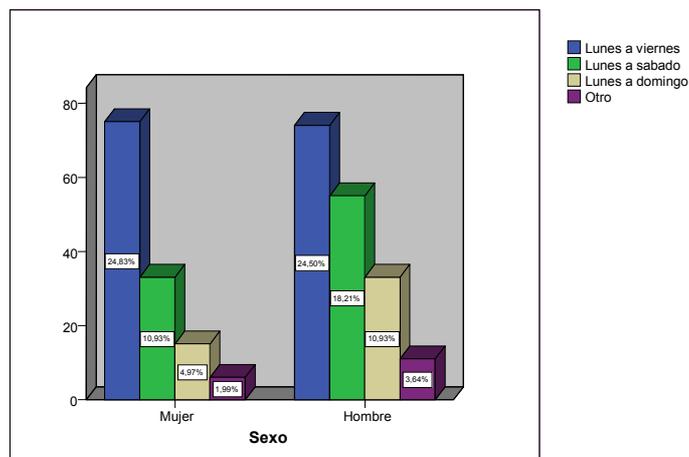
Al desagregar la variable por sexo encontramos que las mujeres en un 27.16% trabaja entre 9 y 16 horas al día y para los hombres es en un 39.07%. Lo cual nos refiere que al menos un tercio de la población encuestada tiene sobre carga de trabajo lo cual posiblemente repercuta a nivel familiar en el cuidado de hijos e hijas y personas dependientes, así mismo queda poco tiempo para su interacción personal.

¿Cuántas horas trabaja?



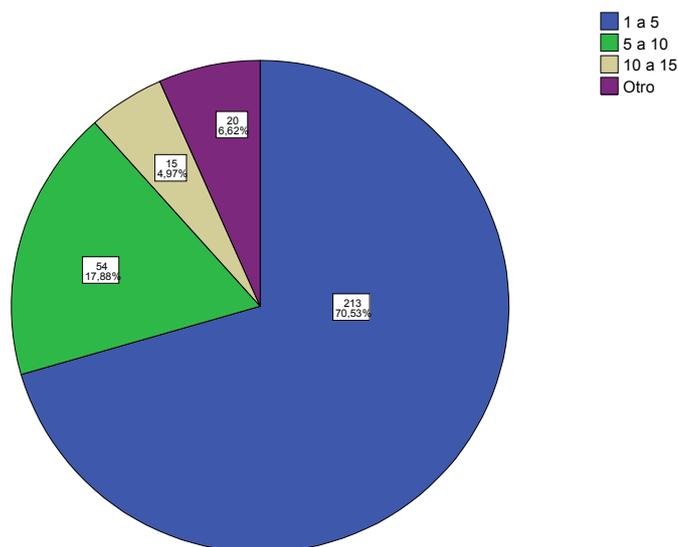
Como se puede ver en la siguiente gráfica la mayoría de la población labora de lunes a viernes 49.33%, al desagregar por sexo vemos a las mujeres cubriendo jornadas prolongadas, el 4.97% de lunes a domingo y el 1.99% en otros que incluye días modificados de acuerdo a la semana o que no descansen los domingos y si entre semana, algunas interrogantes que surgen son: ¿éstas mujeres con horarios y días de trabajo prolongados cuentan con el apoyo de una pareja o de algún otro miembro de la familia? ¿Si existen trabajos de 24 x 24 existen guarderías con iguales horarios, o para sábado y domingo? Las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, pero no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de tareas domésticas. Tampoco se ha producido un aumento significativo en la provisión de servicios públicos en apoyo a estas tareas; ni se ha logrado reorganizar la vida social. (OIT, p. 15).

¿Cuántos días trabajas?

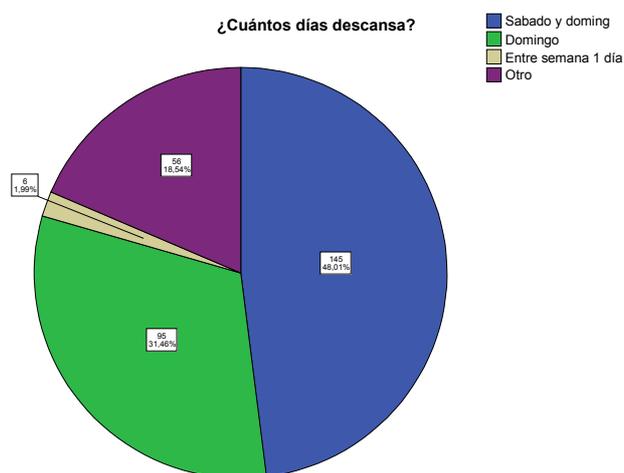


Por ende al ver la existencia de horarios prolongados, las horas de convivio se vuelven inexistentes y esto se refleja claramente en la gráfica siguiente en donde un 70.53% de las personas entrevistadas indica que le dedica a su familia de 1 a 5 horas. Esto evidencia la falta de armonia entre vida familiar y laboral, ya sea por falta de tiempo o por no existir espacios que permitan el esparcimiento familiar.

¿Cuántas horas, del día, le dedica a su familia, entre semana?

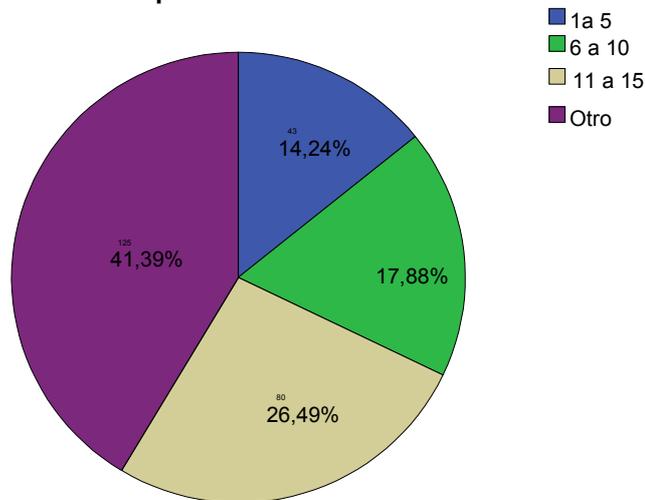


Tan solo el 17.88% de las personas entrevistadas contesto que dedica mas de 5 horas a su familia, lo que deja ver los contrastes de la vida moderna agetreada y globalizada en donde se privilegia lo comunicación por telefono, por mail, por mensajes y la convivencia fisica empieza a ser un lujo.



Como se puede observar el 48.01% descansa los domingos y un 31.46% solo descansa los domingos, al preguntarles de esos días cuanto tiempo dedica a su familia observamos que un 55.63 dedica entre 1 y 10 horas. Esto no sólo se dedica a la atención afectiva o emocional de las hijas e hijos o parejas ya que algunas personas mencionan “son los días de la limpieza de la casa, de las tareas pendientes y de todas las cosas que no se han podido realizar a lo largo de la semana”.

¿Cuánto tiempo le dedica a su familia en los días de descanso?



Fue usual comentarios que señalan la convivencia con la familia por parte de los padres es “ver Fútbol en la casa” la idea de convivencia queda en la percepción de cada quien. Otros revelaron que la convivencia con las hijas e hijos se puede realizar “aunque la madre este lavando y cocinado”.

3.6. Quehaceres familiares

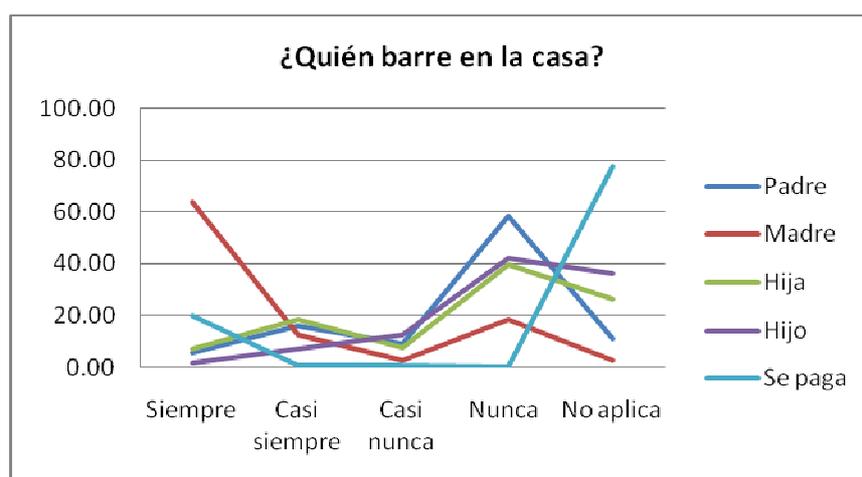
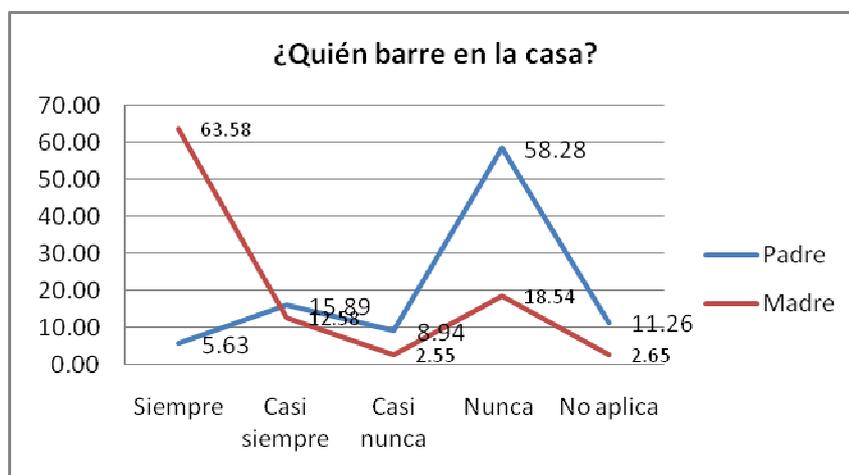
Para este estudio las labores domesticas comprendemos actividades como barrer, planchar, lavar, cocinar, doblar ropa, trapear, cuidar hijos, entre otras relacionadas con la limpieza y el cuidado del otro/a.

Estas actividades tradicionalmente fueron asignadas a las mujeres, esto aun perdura la participación de los hombres en las acciones del hogar son breves y dedicadas a acciones de fuerza o cuidado como limpieza de patios, de jardines, o acciones externas de la casa, ligadas a un reconocimiento de tareas por su sexo.

3.6.1. Barrer

Se puede observar en las graficas siguientes como la mujer- madre sigue realizando esta actividad además de su trabajo remunerado, es decir, su segunda jornada laboral. Se aprecia dos posibles apoyos: primeramente al apoyo de las hijas y en segunda opción el pago por el servicio (generalmente otra mujer), como podemos ver las tres opciones para esta actividad sigue siendo mujeres. Hay que destacar que los hombres cuando

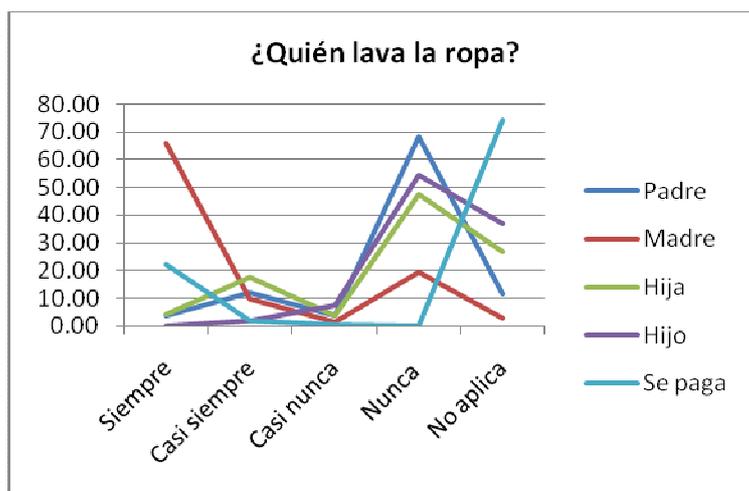
refieren que si realizan esta actividad, lo hacen a partir de un apoyo que le brindan a su pareja, y no como una responsabilidad.



Comparando los hijos con las hijas esto producto de los estereotipos en torno a las tareas que deben desempeñar hombres y mujeres: “mi hermana o mi mama barren”, “barrer, no se”. Lo anterior muestra la reproducción de roles en la casa.

3.6.2. Lavar

Lavar, es una acción en donde el padre es poco frecuente su participación en el lavado de la ropa, pero en el caso de las mujeres esta sigue siendo la protagonista principal de la acción.



En el caso de las y los hijos es conveniente ver como las mujeres son las personas que continúan siendo los apoyos de la madre en el hogar, al parecer se sigue reproduciendo los roles tradicionales, mientras el hombre sigue tratándose como sujeto alejado de las actividades de la casa.

En el caso de ésta actividad familiar, se puede observar que existe el pago del servicio, ya sea que sea asumida generalmente por una empleada o en su defecto la utilización de las lavanderías automáticas siendo la mujer la responsable de realizar dicha acción.

3.6.3. Planchar la ropa

La madre sigue cumpliendo esta función en un 54.64% (siempre), se paga por el servicio en un 28.91% a diferencia del lavado de la ropa, pues el servicio de plancheo es un servicio que se vuelve un gasto.

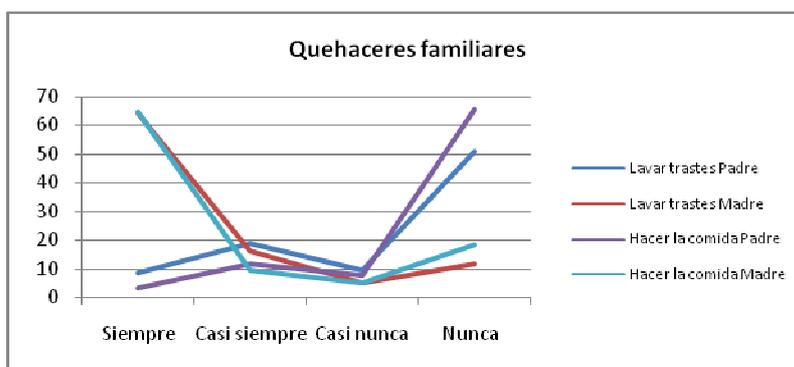
Después de lavar y planchar la ropa la secuencia continua con el acomodo de esta, esto obliga a una mayor participación de las personas en esta actividad, como se ve en las gráficas en donde la madre realiza siempre 70.86% mientras que el padre en un 59.93% nunca realiza está tarea, y sólo en un 13.25% casi siempre y en 9.6% siempre.

Las hijas acomodan la ropa siempre en un 8.61% y casi siempre 19.87% en comparación con el hijo quien en un 4.30% siempre y casi siempre en un 7.28%,

observando nuevamente que son las hijas quienes tienen mayor responsabilidad por esta tarea reproduciendo estereotipos de acuerdo a su género.

3.6.4. Hacer la comida y lavar los trastes

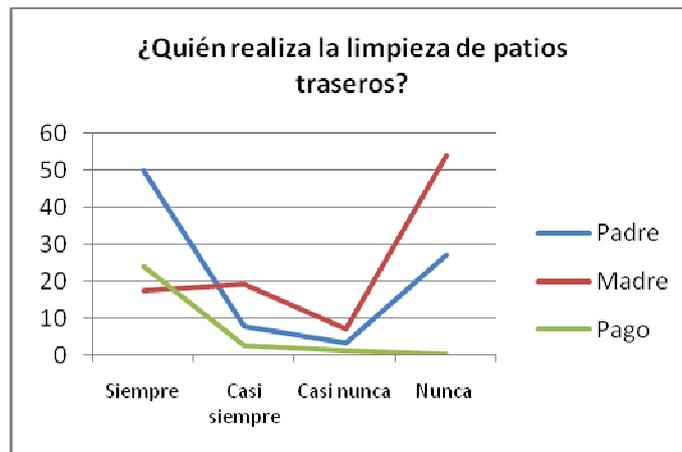
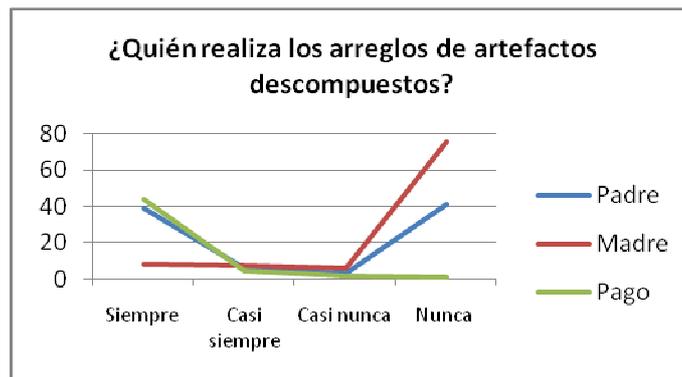
Con este rubro de quehaceres familiares vemos nuevamente a la madre cumpliendo la doble jornada y cumpliendo las actividades conforme a su género, algunas durante el cuestionario comentaron “es que soy una super mujer”, lo cual evidencia que aun cuando tienen un trabajo remunerado al igual que se pareja no están compartiendo las actividades familiares.



Es menester de las nuevas organizaciones familiares, cambiar dar paso a la conciliación en la vida cotidiana, ya que este debiera ser nuestro primer espacio de introducción al género para poder trasladarlo también a nuestras áreas laborales, para poder alcanzar la ciudadanía igualitaria tan anhelada.

3.6.5. Tareas masculinas

Respecto a quehaceres como arreglo de los artefactos descompuestos y la limpieza de los patios traseros son tareas estereotipadas para los hombres, y en la población encuestada se cumple la regla, ya que son estos quienes refieren mayormente hacer dicha actividad en comparación con las mujeres o en su defecto se paga sino lo realiza el padre, sin embargo se continúa con la reproducción de roles que no favorece al equilibrio de los quehaceres familiares.



3.7. Responsabilidades familiares

Actualmente las familia tradicional integrada por madre- padre e hij@s no es la regla general, ya que, se hayan en la actualidad parejas sin hijos, parejas del mismo sexo, madres solteras, padres solteros, entre otras variantes. Sin embargo en tiempos recientes al contar con familias de doble ingreso, las implicaciones de horarios laborales se hacen difíciles para compaginar las esferas públicas (lo laboral) con la esfera privada (la casa), consecuentemente en los diferentes espacios laborales no existen políticas que permitan atender las responsabilidades y si existen generalmente son otorgadas a las madres por ser ella por excelencia las encargadas del cuidado familiar.

Cuando se les pregunta a la población entrevistada ¿Quién va a las actividades y festividades escolares?³, señala el 46.36% que es la madre quien asiste en primer lugar, el 34.77% refirió que padre y madre asistenten a las festividades, algunos comentarios

³ Actividades y festividades escolares, son todos los festejos conmemorativos.

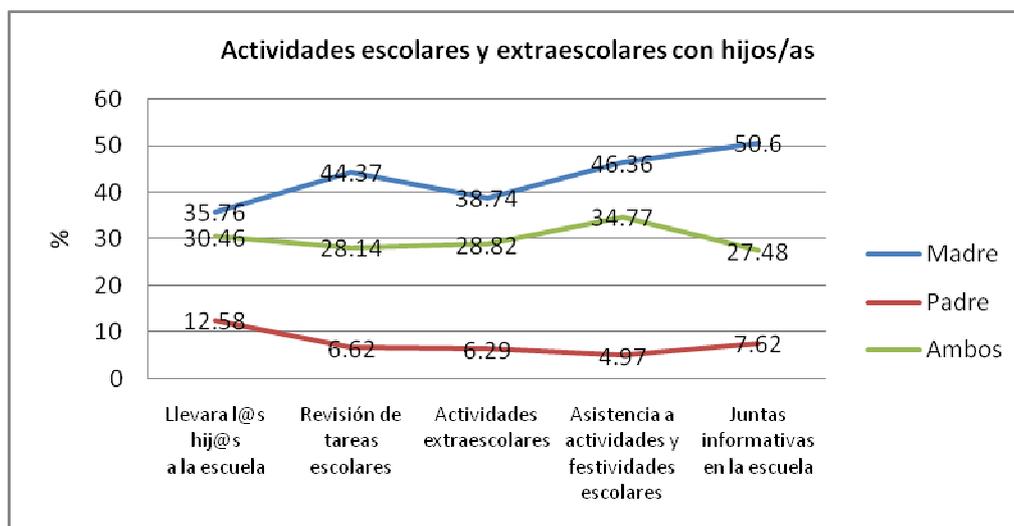
vertidos por los entrevistados fueron: “*Cuando puedo*”, “*cuando es por las noches*”, “*cuando no tengo mucho trabajo*”, al parecer generalizando las pocas veces que asisten con a casi siempre, en cambio las madres quienes mencionan: “*siempre voy*”, “*...prefiero perder el dia laboral*”, “*tengo que ir*”.

Respecto a ¿Quién va a las juntas informativas de la escuela? Se observa en la gráfica, que las madres son las principales asistentes con un 50.66% en comparación con los padres quienes asisten en un 7.62%. Se observar nuevamente la carga hacia las madre de las responsabilidades de la vida familiar y de las y los hijos, aun cuando las mujeres esten laborando remuneradamente no existe una contraparte de apoyo con sus parejas.

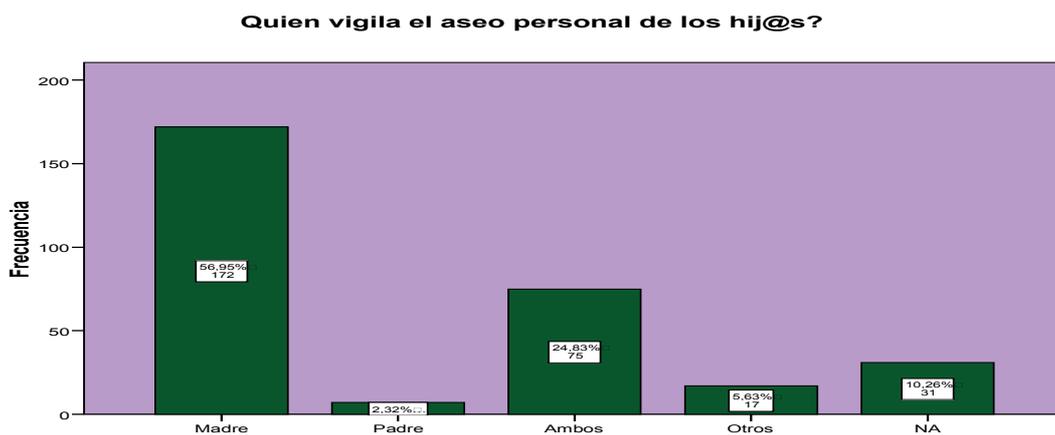
Respecto al llevado de las y los hijos a la escuela, un 35.76% refirió que es la madre en comparación con un 12.58% del padre, es importante mencionar que un 30.46% indico que ambos, esto señalado por sus comentarios va a depender de los horarios laborales con los que cuenten, haciendo posible la coordinación para que ambos se turnan a llevar o traer a los hijos.

Las tareas escolares son revisadas y supervisadas la mayoría de las veces por la madre con un 44.37%, a diferencia del padre con un 6.62%.

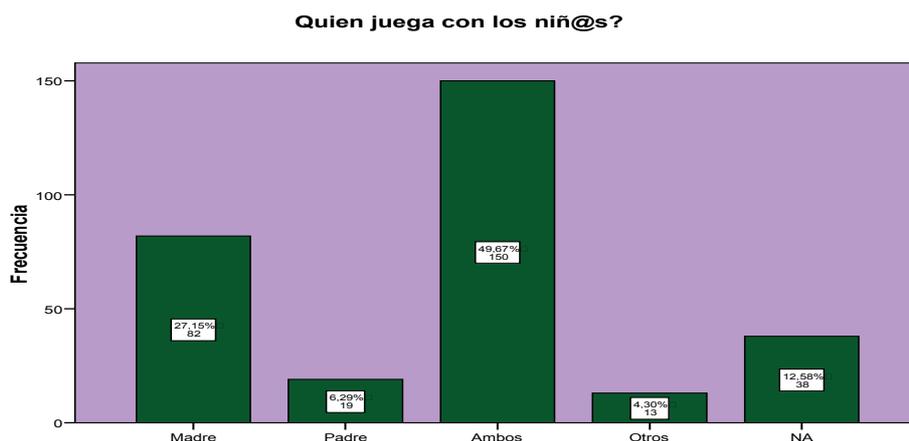
Las actividades extraescolares van desde trabajos en equipo para la escuela, clases de idiomas, baile, deportes, artes, música, conocimientos, etc., indica tanto transporte como vigila y/o estancia en el lugar, se observa en la gráfica que es la madre en un 38.74% quien se hace cargo a diferencia del padre con un 6.29%.



Al preguntar sobre quién vigila el aseo personal de los hijos/as, el 56.95% refirió que es la madre quien realiza la función a diferencia de un 2.32% del padre. Repitiéndose el patrón de madre como proveedora de los cuidados de la familia.



Al hablar del tiempo dedicado a los hijos para el juego, estos responden principalmente a que ambos padres (49.67%) pero ¿en realidad esto es posible?, si las jornadas de 12 horas, de 6 días. La madre es señalada como quien pasar mayor tiempo de juego con los hijos en un 27.15% a diferencia del padre 6.29%.



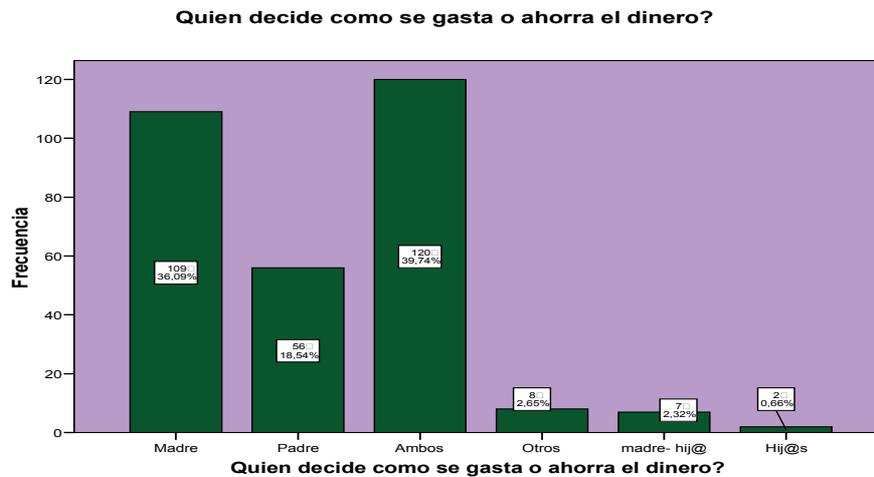
3.7.1. Algunos comentarios de los padres y las madres

- Hombre: “Debido a mi trabajo solo veo a mis hijas cuando las llevo a la escuela, cuando estoy de regreso a mi casa, ellas ya duermen, así que no las veo, y los fines de semana, continuo trabajando, solo paso momentos con ellas”.
- Hombre: “Por mi trabajo desde temprano salía de mi casa, trabajaba hasta los domingos, tenía que terminar con mis pendientes, solo veía por ratos a mis hijos, a la hora de la comida, no jugué con ellos, ahora ya solo vengo pocas horas los sábados, pero ahora solo juego con mis nietos, mis hijos ya crecieron”.
- Mujer: “En la mañana dejo a mi hija en la guardería, en la noche cuando llego apenas me da tiempo para estar con ella, pasa más tiempo la muchacha con ella, que yo”.
- Mujer: “No, yo no pude jugar con mi hijo, pasaba tiempo y sigo pasando tiempo en la oficina, el jugaba mas con quien lo cuidaba, pero, alguien tiene que trabajar”.

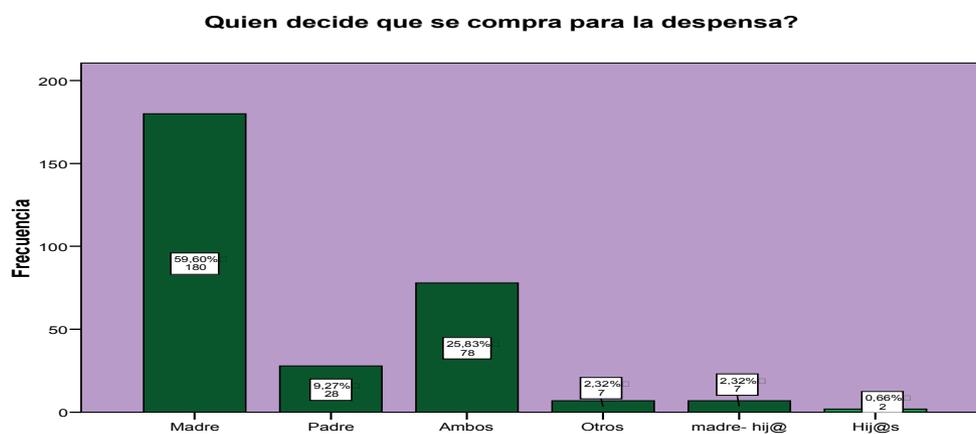
Así como estas, se pueden escribir diferentes impedimentos en donde los hijos pasan a segundo plano, debido a las exigencias del trabajo y como también se percibió a lo largo del trabajo de campo

3.7.2. Decisiones en el hogar

Para los gastos del hogar se obtuvo que ambas partes en un 39.74% se ponen de acuerdo respecto a cómo se gasta o ahorra el dinero, como segunda opción con 36.09% es la madre quien decide y como tercera es el padre con un 18.51%. El porcentaje de mujeres elevado se adjudica a que muchas de ellas son jefas de familia y por lo tanto asumen dicha responsabilidad, así mismo son madres solteras.



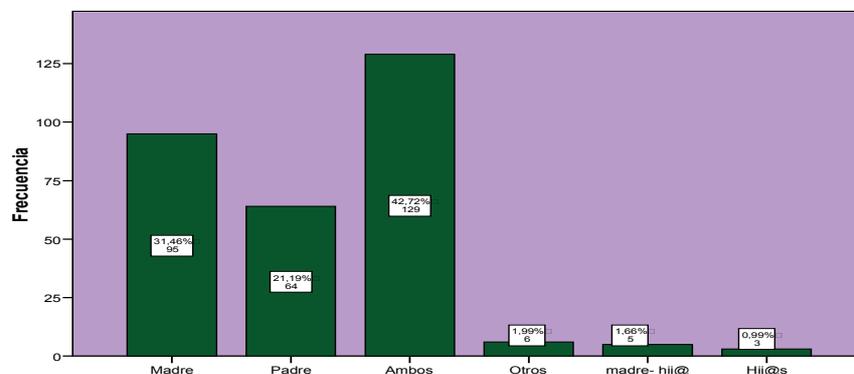
Respecto a quienes decide sobre la compra de la despensa, que históricamente es parte del trabajo de las mujeres-madres sigue prevaleciendo hasta la fecha pues la población entrevistada indica en un 59.60%, que son ellas las encargadas. Un 25.83% señala que ambas partes padre y madre.



Para el caso de la compra de productos más costosos se puede ver el señalamiento de que debe de ser consensuado, es decir un 42.72% compra electrodomésticos o muebles poniéndose de acuerdo con su pareja, sin embargo el

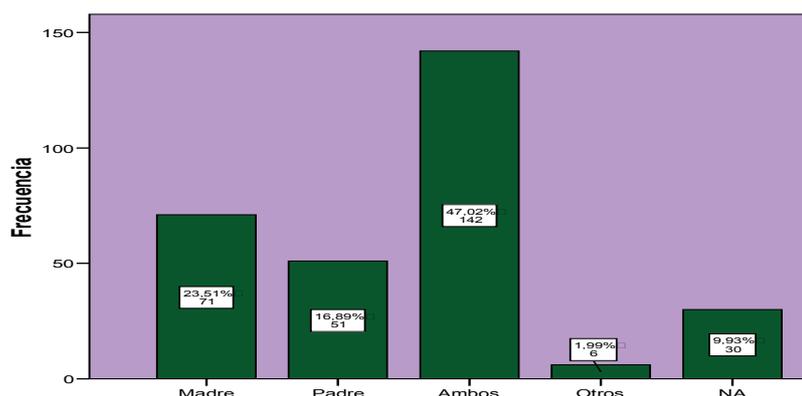
31.465 señala que las mujeres también deciden por los electrodomésticos, mientras que los hombres solo lo deciden en un 21.19%.

Quien decide cuando se compran muebles, electrodomesticos, entre otros?



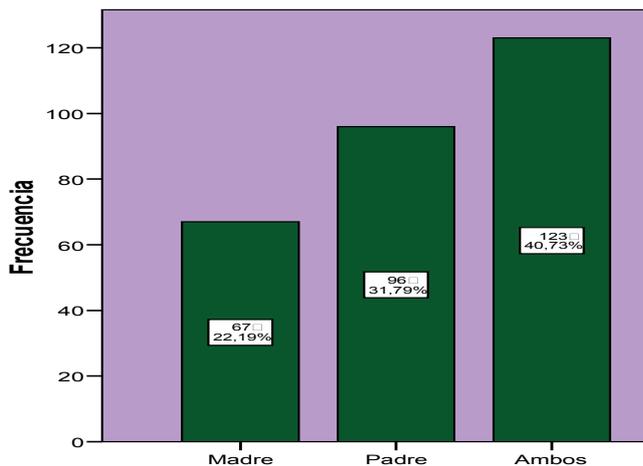
Los permisos, es decir, el consentimiento de realizar alguna acción o acudir algún sitio por parte de las y los hijos la responsabilidad es compartida por ambas partes en un 47.02%. Como segunda opción con un 23.51% son las madres quienes deciden, esto evidencia parte de las problemática actual en el sentido que son las madres quienes están asumiendo solas la crianza de las y los menores y por su carga de trabajo ven disminuida la acción en cantidad y calidad.

Quien da permisos a los hij@s?



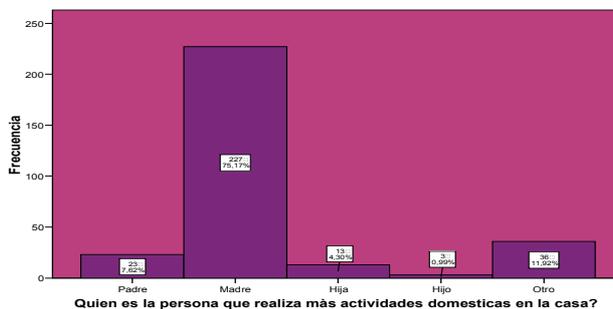
Las decisiones respecto a composturas en la casa siendo un bien familia las toma generalmente el padre en un 31.79%, en comparación con la madre que solo decide en un 22.19%, un al 40.73 % refiere que estas decisiones son de ambas partes de la familia.

¿Quién decide sobre composturas en la casa?



Respecto a decisiones como la educación de las y los hijos y sobre las salidas de paseo, la población encuestada indico que es una decisión de ambos padre y madre, siendo para la primera un 60.60% y para la segunda un 63.25%.

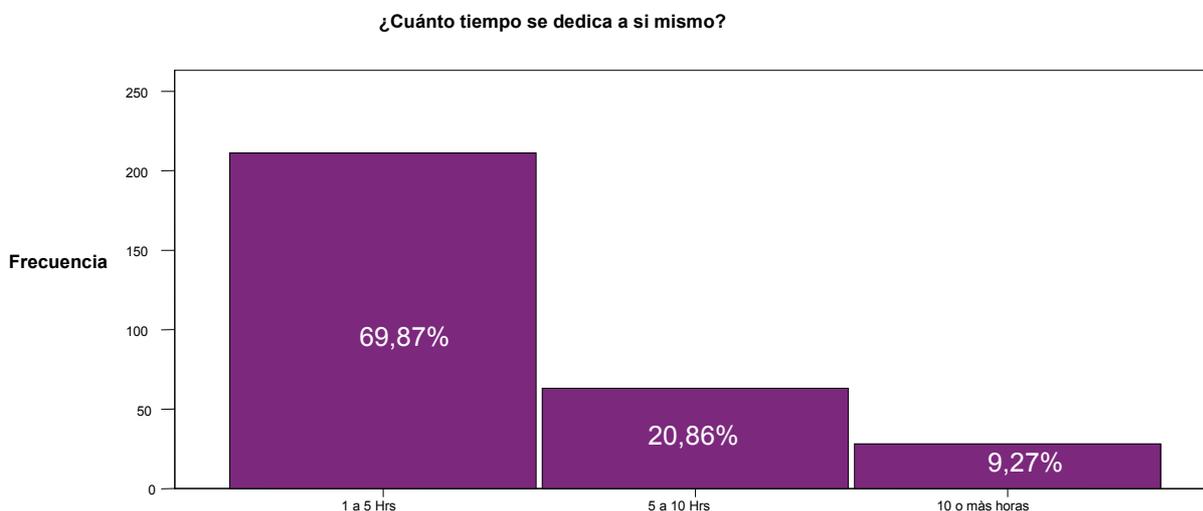
Quien es la persona que realiza más actividades domesticas en la casa?



3.7.3. Familia-Trabajo

Existe el reconocimiento que es la madre quien realiza más actividades domesticas en la casa 75.17%, esto prepondera el rol tradicional de reproducción asignado a las mujeres y avalado por el resto de la sociedad. Con un porcentaje casi opuesto 7.62%, esta el padre- esposo quien asume que ayuda en la casa porque vive solo o porque su esposa trabaja a diferentes horas lo que le impide apoyarlo con las labores del hogar, o porque viven sólo.

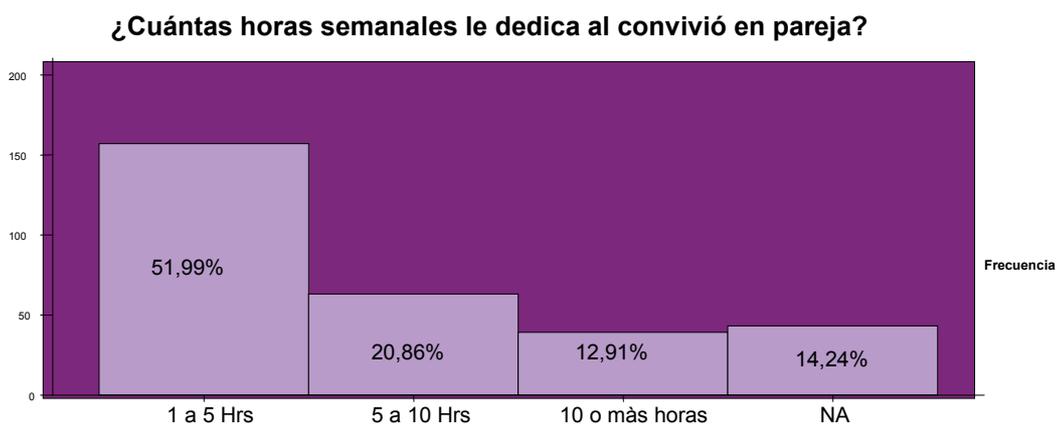
En la actualidad el ritmo de vida cargado a lo laboral, deja poco tiempo para el cuidado personal lo cual trae como consecuencia mayore estrés, enfermedades crónicas degenerativas como la diabetes, obesidad, hipertensión que son ya un asunto de salud pública. La población entrevistada en un 69.87 indica que sólo toma para si de 1 a 5 horas a la semana, lo cual nos habla del poco tiempo disponible para el cuidado familiar lo que aumenta el estrés y malestares corporales. Algunos comentrios son: “No hay tiempo para nosotros” “ya no se puede”, que dejan ver que debido al ritmo de vida adquirido entre el trabajo y la familia, el tiempo para si, desaparece volviéndose un lujo.



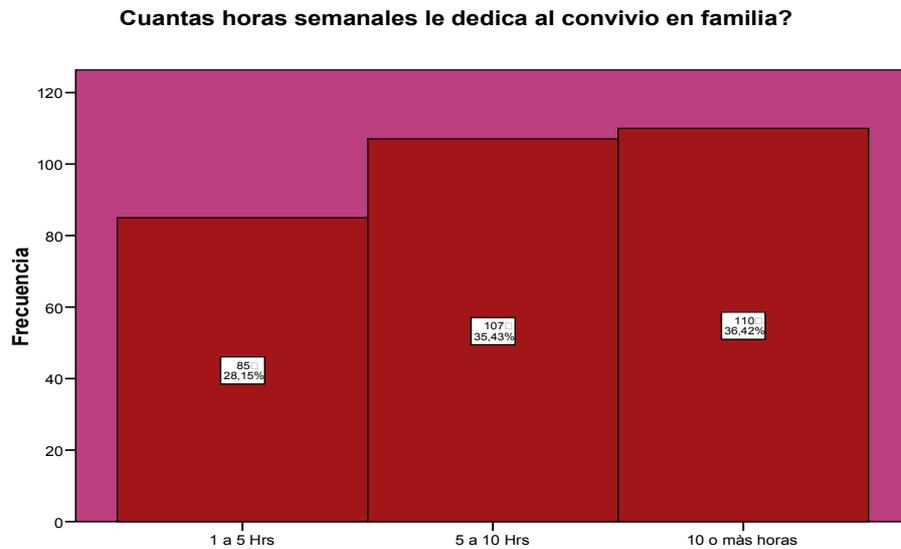
Pero, en el caso de quienes poseen un estado civil de soltería o parejas sin hijos demuestran con 20.66% poseen otras posibilidades ya que mencionan contar con más tiempo para otras actividades. Y quienes son más jóvenes poseen mayor tiempo para si.

De manera a que mayor edad menor tiempo para sí, y de la misma forma a mayor compromiso menor tiempo para sí.

Ahora bien, hablando de parejas 51.99% inico que dedican a éstas de 1 a 5 horas, mientras el 20.36% asume que de 5 a 10 horas, esto posiblemente matizado por el tiempo para sí mismo y para la familia, lo cual hace que se reduzca el tiempo efectivo.



La convivencia familiar es un elemento primordial para el desarrollo armónico de una familia, pues en el se establecen lazos de apego, fraternidad y se generan límites y reglas, lamentablemente el ritmo de vida actual ha llevado a que éste sea menos probable y con todos los integrantes de la familia. Más del 70% de la población entrevistada indica que dan de 5 a más de 10 horas a la semana esto al preguntarles específicamente deja de ser un tiempo adecuado, pues contemplan la llevada a la escuela de las y los hijos, el momento de las actividades extraescolares, el ver la televisión.



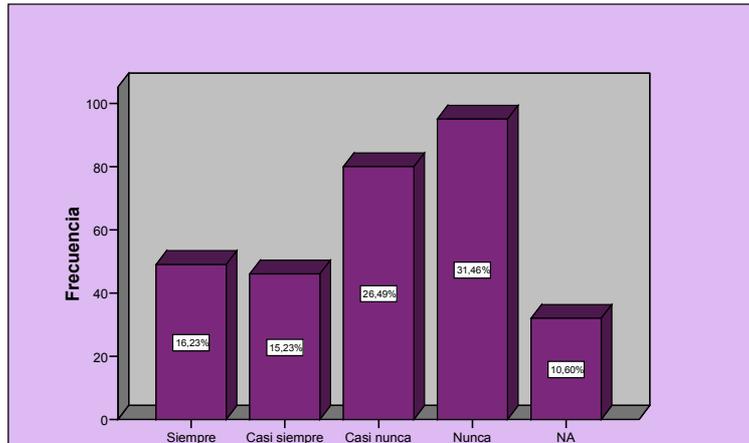
3.7.4. Esparcimiento

Lamentablemente uno de los espacios que reconocen las y los entrevistados como lugar de esparcimiento es la casa, un 58.61% indica que lo es para el padres y un 69.54% que lo es para las madres.

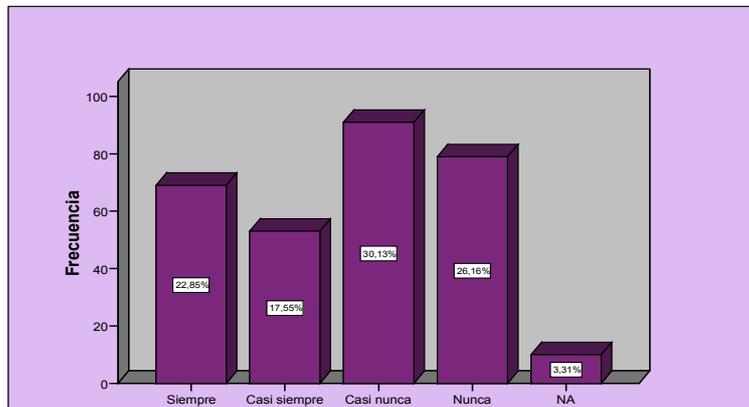
Se evidencia nuevamente a la mujer con una carga laboral tanto la remunerada como la no remunerada, en algunos de sus discursos que el trabajo en caso sigue justificándose a partir del imaginario de buena madre, haciendo que sus labores se vean como una compensación, mencionan “me distraigo...ateniendo a mis hijos, o viendo el lavado, la cocina, el plancheo, las tareas de los hijos”.

Otro espacio a considerar como lugar de distracción individual y familiar fue la asistencia a la iglesia, templo, o congregación un 16.23% de la población señala que siempre se distrae el padre de manera religiosa mientras un 22.85% indica que siempre la madre opta por esta distracción, se observa una ligera tendencia de las mujeres ya que forma parte de los cuidados reproductivos asignados históricamente.

Se distrae en la iglesia el padre?



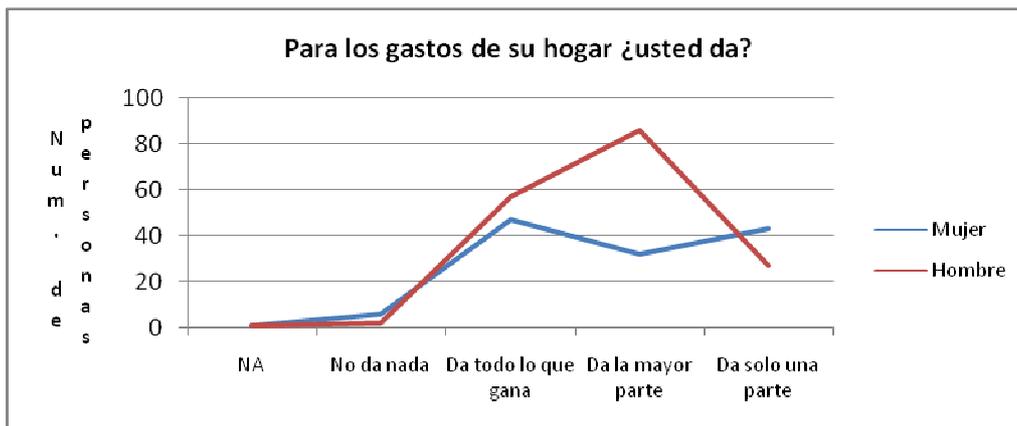
Se distrae en la iglesia la madre?



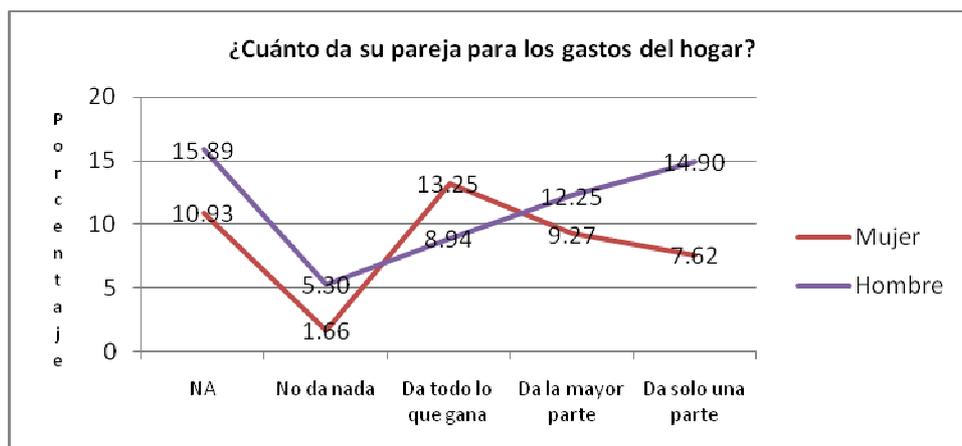
3.7.5. Reconocimiento del aporte económico

Históricamente es el padre el proveedor económico por excelencia, dada la inclusión de las mujeres al ámbito laboral ahora existe la doble aportación, siempre y cuando se encuentre viviendo bajo el mismo techo, ya que en condiciones de madre soltera o jefa de familia por ausencia de padre el aporte suele ser completo.

La siguiente gráfica muestra como el padre sigue indicando qué es él quien da todo lo que gana 18.87% y la madre lo hace en un 15.56%, para la consideración que da la mayor parte sigue prevaleciendo el aporte del hombre con un 28.98% en comparación con un 10.60% de las mujeres.

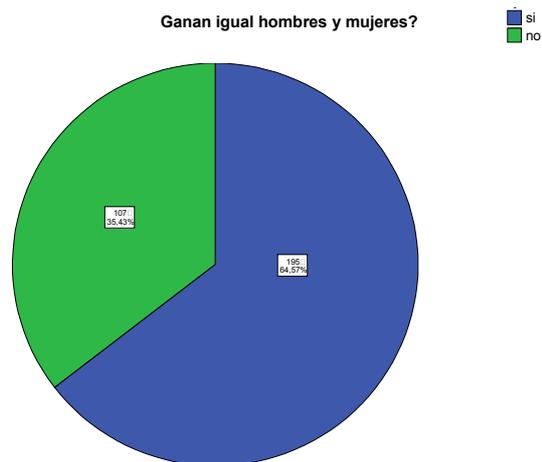


Se les preguntó también cuánto da su pareja para los gastos del hogar, las mujeres reconocen que sus parejas dan todo lo que ganan en un 13.25%, sin embargo para el rubro dan la mayor parte un 12.25% de hombres señalan que son su parejas la que realizan dicha acción esta dato es relevante puesto que indica que se reconoce la jefatura femenina.

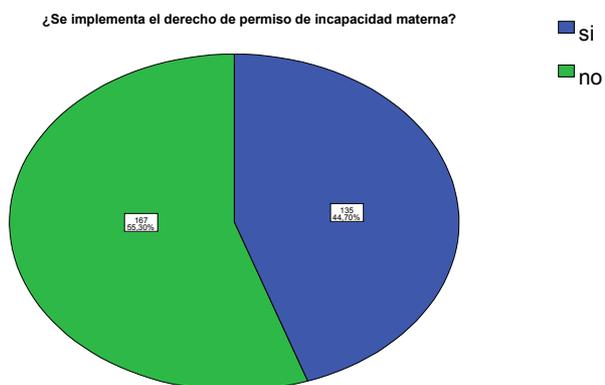


3.7.6. Aspectos laborales

El reconocimiento de la desigualdad laboral que aun persiste es indispensable para favorecer a los cambios dentro de las empresas, las organizaciones y las familias. Por tal motivo se hizo indispensable preguntar a las y los entrevistados si consideraban que las mujeres y hombres ganan por igual, el 64.57% indico que si y el 35.43 que no.



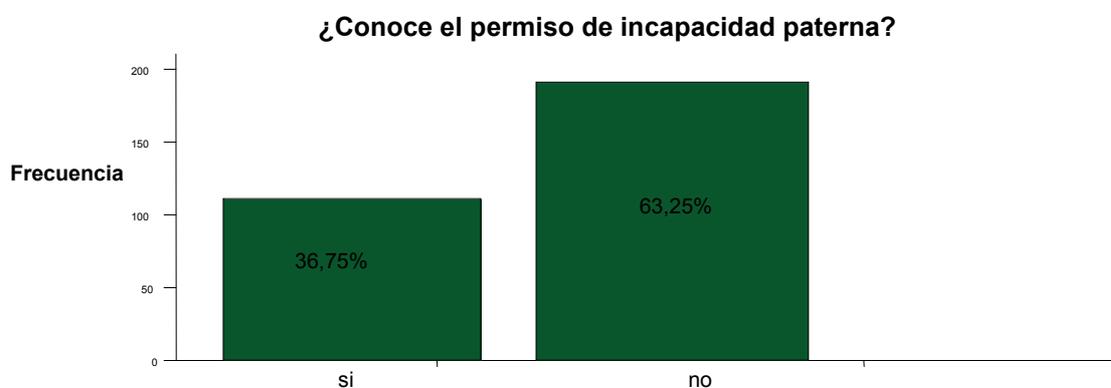
Un 82.78% de la población conoce el permiso de incapacidad materna señalado por derecho en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo hay que considerar que ésta solo aplica a personal registrado en nomina y con seguridad social. En Yucatán existe (porcentaje de población registrada con SS), el resto esta contratada sin prestaciones, lo que refleja que aun cuando se reconozca el derecho un 55.30% indica que no se implementa



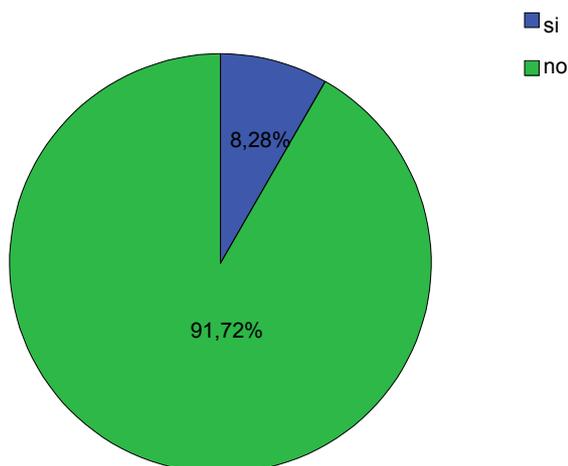
Al preguntar sobre la incapacidad paterna, la gran mayoría desconoce este permiso 63.25%, algunas personas de la población entrevistada comentaron “para que les van a dar permiso a los hombres si ellos no se embarazan”, lo que nos habla de la poca sensibilización que existe respecto a la importancia del padre en la asunción de la

responsabilidad del cuidador ante el nacimiento de un hijo o hija. Así mismo es un derecho que no existe en su implementación.

De la misma manera perpetua el mito de que si es la mujer la requiere cuidados es ella quien debe tener el permiso puesto que el padre como proveedor se encuentra trabajando. Algunos hombres entrevistados comentaron el temor de este permiso ya que es visto como un preámbulo para el despido, descuentos o la generación de problemas en el trabajo. Asimismo consideran no ser una actividad propia de su género reproduciendo estereotipos de género.



¿En su trabajo se implementa el permiso de incapacidad paterna?



CONCLUSIONES

No existe un equilibrio en la participación que mujeres y hombres realizan tanto en el ámbito profesional como en el familiar, ya que al día de hoy se perpetúa la división sexual del trabajo, no logrando deconstruir aquellos estereotipos de género que consideran que hay cosas propias de ser hombre y cosas propias de ser mujer

En efecto, a la mujer se le atribuyen roles relacionados con el cuidado del hogar y la familia y a los hombres, las tareas relativa al espacio público y a lo remunerado, en el entendido que el género se conforma de aquellas diferencias que construimos, tomando como punto de partida el aspecto biológico.

Luego entonces, la mujer al ingresar al espacio público, no deja las responsabilidades del espacio privado, aunado a que el hombre no incursiona en el espacio de familia y hogar, generándose un conflicto para la mujer que se ve inmersa en una doble o triple jornada, que no le permiten gozar de los beneficios de su entrada al ámbito laboral.

Aunado a lo anterior, está el hecho de que existe un retraso en cuanto a la adecuación del marco laboral a la necesidad actual de aquellas mujeres que han ingresado al espacio remunerado público, con la totalidad de responsabilidades del espacio privado que culturalmente les han sido asignadas.

México al no ratificar el convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, ha dejado de observar plenamente lo establecido en diversas conferencias, declaraciones y convenciones, para que tanto mujeres como hombres disfruten en condiciones igualitarias las nuevas relaciones sociales en un marco de corresponsabilidad que genera un reparto equilibrado de responsabilidades.

Aun cuando en algunos casos el hombre se ha estado incorporando a los trabajos del hogar y familia, encontramos la presencia de una actitud de “ayuda” y no de corresponsabilidad en las tareas, entendiendo como tal el reparto de las tareas

domésticas y responsabilidades familiares entre miembros de un hogar: pareja, hijos, hijas u otras personas que convivan en el mismo domicilio.

En este sentido es fundamental un cambio de actitud y lograr el equilibrio en el uso del tiempo y en la distribución de tareas domésticas a fin de evitar la desigualdad y por ende un impacto negativo en la calidad de vida

Algo que es de destacar es que todavía no se cuenta con legislación que regule la problemática, así como tampoco se cuenta con políticas de conciliación que contribuyan a la generación de nueva conciencia, para que el hombre visibilice las responsabilidades que se encuentran fuera de su centro laboral y que no sea la mujer la que se ocupe en solitario del conflicto que genera las dobles y triples jornadas y del efecto negativo que conllevan en lo social y la salud.

PROPUESTAS

- Considerar otras formas de familia y no centrarse solo en la familia tradicional.
- Regulación legal que contribuya a la eficacia de la corresponsabilidad con medidas relativas a los permisos, licencias, formas de contratación, organización laboral, etc.
- Considerar la existencia de la licencia de paternidad, estipulando medidas para evitar despidos en ese lapso a quien use y goce de dicha licencia.
- Que los permisos para cuidado de los hijos sea un derecho también para los padres, modificando a aquellas redacciones que irrogan tal prestación solo a la mujer trabajadora.
- Investigar los motivos de por qué no se hace uso de estos derechos por parte del hombre, generando incentivos para quien haga uso efectivo de los mismos.
- Generar mecanismos para reducir las horas extras de trabajo, creando a su vez mecanismos de combate de las malas prácticas que podrían darse por un manejo ineficiente de los tiempos que genera un exceso de jornada y que impide llevar a cabo las prácticas de corresponsabilidad.
- Al respecto hay que considerar que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 65 obliga al trabajador a laborar horas extras en caso de emergencia, siendo que en la práctica en ocasiones estas horas son compensadas con lo que se llama tiempo libre.
- Sensibilizar en cuanto a los beneficios de un trabajo eficiente que evitara el cansancio físico y mental que son consecuencia de horas extraordinarias.

- Llevar a cabo campañas de sensibilización, a las empresas y sociedad en general de los beneficios de utilizar la corresponsabilidad, para lograr conciliar lo familiar y laboral.
- Respetar, por parte del empleador, los periodos de vacaciones, y ejercer dicho derecho por parte de los y las trabajadoras.
- Generar medidas que garanticen que la educación familiar se enfoque a comprender a la maternidad como función social, reconociendo que hombres y mujeres son responsables en lo relacionado a desarrollo y educación de las hijas e hijos.
- Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con el fin de eliminar prejuicios y prácticas basadas en ideas de inferioridad o superioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres.
- Implementar una metodología para transversalizar la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral en todas las dependencias de gobierno y en las empresas privadas.
- Incorporar en los contenidos educativos temas que incluyan la perspectiva de género, enfocado a las nuevas familias, como la valoración del trabajo doméstico y la inclusión de los hombres en la vida familiar, reforzando, desde lo social, la paternidad.
- Difusión en los medios masivos de comunicación la corresponsabilidad en las responsabilidades que debe imperar en el espacio doméstico.
- Eliminar de los medios masivos de comunicación contenidos sexistas que pudiesen imposibilitar la adecuada implementación de las políticas de conciliación.
- Fomentar líneas de investigación que permitan tener estudios y diagnósticos sobre conciliación entre la vida familiar y la vida laboral.
- Crear mecanismos de evaluación de la implementación y los resultados.

BIBLIOGRAFÍA

Aguirre, Rosario

2007 “Los cuidados familiares como problema público y objetos de políticas”, en Arriagada, Irma (coord.) Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros, Santiago de Chile, CEPAL (Libros CEPAL 96).

Anderson, Michael

1988 Aproximaciones a la historia de la familia occidental (1500 – 1914). Madrid: Siglo XXI Editores.

Arriagada, Irma, ed.

2007 Gestión y financiamiento de las políticas que afectan a la familia, Serie Seminarios y Conferencias, núm. 49, Santiago de Chile, CEPAL, 2007.

2004 “Transformaciones sociales y demográficas de las familias latinoamericanas”, Papeles de Población, núm. 040, Toluca, Universidad Autónoma del Estado de México, abril-mayo, pp.71-95.

Astelarra, Judith

2005 “Políticas conciliatorias: conceptualización y tendencias”, en Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el Género, México, Fondo de Población de las Naciones Unidas y Cooperación Técnica Alemana, pp. 30-40.

Camacho, Rosalía y Martínez Juliana

2005 “Género, políticas conciliatorias y presupuesto público; una aproximación al caso de América Latina y el Caribe”, en *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el Género*, México, Fondo de Población de las Naciones Unidas y Cooperación Técnica Alemana, 2005, pp. 262-303

Camarena, Rosa María

2003 “Repensando a la familia: algunas aportaciones de la perspectiva de género”, *Revista de Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 18, núm. 2, México, El Colegio de México - Centro de Estudios Demográficos Urbanos y Ambientales, pp. 255-297.

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

S/F *Conciliación de la vida familiar y laboral*. México: Cámara de Diputados LX Legislatura/CEAMEG.

Colinas, Lourdes

2008 *Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación*, México, CEPAL/Naciones Unidas (Serie Estudios y Perspectivas núm. 94).

Fuchs, Rachel G.

2003 “Beneficencia y bienestar” en David I. Kertzer y Marzio Barbagli (compiladores) *Op. Cit.*

García, Brígida y Orlandina de Oliveira

2006 *Las familias en el México metropolitano: visiones femeninas y masculinas*, México, El Colegio de México – Centro de Estudios Demográficos Urbanos y Ambientales y Centro de Estudios Sociológicos.

Goldani, Ana María

2005 “Reinventar políticas para familias reinventadas: entre la ‘realidad’ brasileña y la ‘utopía’”, en Irma Arriagada (ed.), Políticas hacia las familias, protección e inclusión social, Serie de Seminarios y Conferencias, núm. 46, Santiago de Chile, CEPAL / División de Desarrollo Social, pp. 319-345.

González de la Rocha, Mercedes

2006 “Familias y política social en México, El caso de Oportunidades”, en Irma Arriagada (ed.) Políticas hacia familias, protección e inclusión sociales, Serie de Seminarios y Conferencias, núm. 49, Santiago de Chile, CEPAL / División de Desarrollo Social, pp. 245-274.

Hays, Sharon

1998 “Del azote al razonamiento: La construcción histórica de la maternidad intensiva”, Las contradicciones culturales de la maternidad. Barcelona: Paidós.

Jelin, Elizabeth

2005 “Las familias latinoamericanas en el marco de las transformaciones globales. Hacia una nueva agenda de políticas públicas”, en Irma Arriagada (ed.), Políticas hacia las familias, protección e inclusión social, Serie Seminarios y Conferencias, núm.46, Santiago de Chile, CEPAL – División de Desarrollo Social.

Jusidman, Clara

2010 “Familias y crisis económica” presentación en el Curso-Taller Familias del Siglo XXI: transformaciones y desafíos, INCIDE Social.

Jusidman, Clara y Pérez Molina, Ivet

2004 “Políticas de familia en México y transformaciones sociales”, México, Incide Social, mimeo.

Lamas, Marta

- 2005 “Política, reproducción y familia: algunos elementos del debate feminista”, en Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el Género, México, Fondo de Población de las Naciones Unidas y Cooperación Técnica, Alemana.

Martínez Franzoni, Juliana

- 2005 "La pieza que faltaba: uso del tiempo y regímenes de bienestar en América Latina". Revista Nueva Sociedad, Democracia y Política en América Latina, volumen 199, septiembre-octubre, pp. 35-52 URL: http://www.nuevasoc.org.ve/upload/articulos/3282_1.pdf

Maynes, Mary Jo

- 2003 “Cultura de clase e imágenes de la vida familiar correcta” en David I. Kertzer y Marzio Barbagli (compiladores) Op. Cit

Monge, Aldo

- 2008 “Políticas conciliatorias en América Latina”, presentación, mimeo

Monroy, Lilia y Benno de Keijzer

- 2010 “Nuevos temas en Políticas Públicas con Perspectiva de Género: Familias”, FLACSO, documento.

Murillo, Soledad

- 1996 El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio. Madrid: Siglo XXI Editores, pp. XV-75.

OIT/PNUD

- 2009 Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago de Chile: OIT/PNUD.

Ordaz Beltrán, Guadalupe; Lilia Monroy y Martha López

2010 Hacia una propuesta de políticas públicas dirigidas a familias en el Distrito federal. México: INICIDE Social A.C.,

Pautassi, Laura C.,

2007 El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. Santiago de Chile: CEPAL (Serie Mujer Desarrollo núm. 87), pp. 44

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

2005 *Estudio: reconciliación de la vida familiar y la vida laboral*. México: STPS.

Sojo, Ana

2007 “Estado, mercado y familia: el haz del bienestar social como objeto de política”, en Arriagada, Irma (coord.) *Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros*, Santiago de Chile, CEPAL (Libros CEPAL 96).

Sunkel, Guillermo

2006 El papel de la familia en la protección social de América Latina, Serie Políticas Sociales núm. 120, Santiago de Chile, CEPAL / División de Desarrollo Social. Plan Nacional de Desarrollo.

Legislación

- Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo. D.O.F 17 de enero de 2006.
- Ley 39/1999, Para promover la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (1999).
- Norma Mexicana para la igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. D.O.F. 9 de abril de 2009.

Instrumentos Internacionales

- Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC).
- Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección de la maternidad. Junio 2001.
- Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajadores con responsabilidades familiares.1981.
- Convenio100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor. 1951.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre discriminación en el empleo y la ocupación. 1958.
- Recomendación 95, la cual introduce la maternidad como bien jurídico tutelado.
- Recomendación 123 sobre empleo de las mujeres con responsabilidades familiares.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (1995).
- Consenso de Quito (2007).
- Declaración Universal de Derechos Humanos. 1948.
- Convención Para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. 3 de septiembre de 2009.

*Diagnóstico sobre trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación
con corresponsabilidad social en el estado de Yucatán,*
es una publicación del

Programa Editorial Reflexión: Género y Sociedad
del Instituto para la Equidad de Género
del Gobierno del Estado de Yucatán.

Esta obra se imprimió en el Grupo Impresor Unicornio, S.A. de C.V.
Calle 41 # 506 x 60 y 62. Centro. Mérida, Yucatán, México.