

# MATERIALES INFORMATIVOS SOBRE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR. HERRAMIENTAS PARA ORIENTAR A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA SUJ<sup>1</sup>

González del Pliego, Dorantes, Elvia<sup>2</sup>

## RESUMEN

La conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, y la corresponsabilidad familiar son un reto en la sociedad mexicana, tanto por la falta de un marco legal que las exija, como por la permanencia de estereotipos y roles de género que asignan a las mujeres las responsabilidades familiares de cuidado y las tareas domésticas. La Guía así como un tríptico informativo, elaborados dentro del proyecto de investigación que se está llevando a cabo en la Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México<sup>3</sup>, denominado *La articulación de la vida familiar y laboral de mujeres y hombres en México. Procesos de institucionalización de la perspectiva de género en la era de la individualización*, pretenden abonar a la generación de herramientas para informar a la comunidad universitaria de nuestra institución, así como a las de demás universidades integrantes del Sistema Universitario Jesuita en México y América Latina.

## PALABRAS CLAVE

Sociedad, género, uso del tiempo, familia

## ABSTRACT

Family-work balancing and family co-responsibility is a challenge in Mexican society, both due to the lack of a law that requires the inclusion of conciliation at the business level, as well as the permanence of gender roles that assign women the responsibility of family care and domestic chores. The Guide and a tri-fold brochure developed within the research project that is being carried out at the Universidad Iberoamericana in Mexico City, called *The articulation of family and work life of women and men in Mexico. Processes of institutionalization of the gender perspective in the era of individualization*, aims to support the generation of tools to inform the university community of our institution, as well as those of other universities that are members of the Jesuit University System in Mexico and Latin America.

## KEYWORDS

Gender, family, time use, society

## ANTECEDENTES

La separación de los espacios público y privado-doméstico y la adjudicación de los mismos según sexos se llevó a cabo en la época de la industrialización (Bock, 2001, citado por Alcañiz, 2014), lo cual provocó una separación entre trabajo reconocido y remunerado (espacio público) y trabajo no reconocido y por lo tanto no remunerado (espacio privado/doméstico). Posteriormente a la Revolución Industrial se formalizó la separación de espacios y roles, estableciéndose así la división sexual del trabajo, una nueva forma de organización social que fue acordada entre el

---

<sup>1</sup> Sistema Universitario Jesuita

<sup>2</sup> Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, email: [Elvia.gonzalez@ibero.mx](mailto:Elvia.gonzalez@ibero.mx)

<sup>3</sup> IBERO

empresariado, el Estado y los sindicatos y que asignaba que los hombres se encargasen de ser proveedores o quienes daban sustento a las mujeres y que éstas se quedaran como cuidadoras encargadas de la reproducción de la fuerza de trabajo (Alcañiz, 2014).

El espacio público se le adjudicó a los varones en el nuevo sistema de géneros establecido, constituyéndose así el <<patriarcado>> (Amorós y de Miguel, 2005; Lerner, 1990; Walby, 1990), el cual además de elaborar unas normas para su cumplimiento –incluidas en las Constituciones, en el Código Civil o en el Código Penal- se apoyó en otras instituciones para construir los roles e identidades de género, como fueron la Iglesia y el sistema educativo, amén del apoyo ideológico de diversos intelectuales y científicos. (Alcañiz, 2014, p. 19).

En el caso del espacio doméstico, a partir de la Revolución Industrial se crea un nuevo concepto en el que deja de considerarse como un espacio productivo, “perdiendo valor y control sobre el nuevo concepto de trabajo, ahora indisociable del salario, quedando como lugar para la reproducción de la fuerza de trabajo” (Alcañiz, 2014, p. 19). En este espacio se le adjudica la responsabilidad de desempeñarse a las mujeres, “el cual supone un *trabajo* si por esto entendemos <<cualquier actividad que suponga un desgaste físico o psíquico de energía>> (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994, citados por Alcañiz, 2014, p. 19), sin embargo, no se le considera de esta forma si se le relaciona con un salario en la economía capitalista (Alcañiz, 2014).

La reasignación de espacios, en el caso de México, era muy clara en el código Civil de 1870 que reproducía la organización de la familia tal como la consagró el derecho canónico, se le restringía el poder a la mujer, sobre todo la casada, carecían de personalidad jurídica propia, por lo que debían ser representadas por su esposo en cualquier competencia judicial y para poder trabajar, así como para hacer alguna transacción comercial, debían tener el permiso del cónyuge. Debían obedecer al esposo en todo lo relacionado a la administración de los bienes, la casa y la educación de las criaturas. En el caso de Europa, “el patriarcado, como nuevo sistema de géneros, se normativizó en el Código de Napoleón de 1804” (Alcañiz, 2014, p. 20).

Posteriormente en 1917 en México, se expide la Ley de Relaciones Familiares, que reconocía el derecho de las mujeres casadas a administrar y disponer de sus bienes y a comparecer y defenderse en un juicio, al igual que estableció la igualdad de la autoridad del marido y la esposa en el hogar, y fijó la obligación de ambos cónyuges de decidir de común acuerdo lo relativo a la educación de las hijas y los hijos y la administración de los bienes de éstos, dando además el reconocimiento legal al divorcio vincular (Barroso, 2017).

El art. 44 de esa Ley, decía:

La mujer tiene la obligación de atender todos los asuntos domésticos; por lo que será la encargada del servicio del hogar. En consecuencia, la mujer podrá, solo con licencia del marido, obligarse a prestar servicios personales a favor de persona extraña o a servir en un empleo, ejercer una profesión o establecer un comercio. El marido, al otorgar la licencia, deberá fijar el tiempo preciso de ella, pues de lo contrario se entenderá concedida por tiempo indefinido; y el marido para terminarla deberá hacerlo saber por escrito a la mujer con dos meses de anticipación.

En cuanto a participación política de las mujeres en México, en 1947, se publicó en el DOF la reforma constitucional al artículo 115 por el que se otorgaba el voto municipal a las mujeres. Años más tarde, el 17 de octubre de 1953 se publicó en el DOF que las mujeres obtenían el

derecho a votar y ser votadas en cargos de elección popular a nivel federal, y el derecho se ejerció por primera vez el 3 de julio de 1955.

Muchos años más adelante, en 1974 se reformó el artículo cuarto y se incluyó el principio de igualdad jurídica entre mujeres y hombres en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), después en el año 2006 se promulgó la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres; y en 2007 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Como podemos ver, el *discurso de la domesticidad* en México, como en otras partes del mundo fue sellado en la vida cotidiana a través de leyes y también a través del discurso religioso, incidiendo en la moralidad de las personas, reasignando roles y espacios separados, así como estereotipos de género para mujeres y hombres. Según Ballarín, 1995; Nash, 1994 (citadas por Alcañiz, 2014, p. 20), dicho *discurso de la domesticidad* fue “necesario para que las mujeres lo interiorizaran como parte de su identidad de género”.

La domesticidad es un comportamiento, una disposición a prestar atención y dar respuesta a las necesidades del otro, a anteponer las necesidades de los demás a las propias. Las mujeres quedan así dedicadas a la reproducción de la fuerza de trabajo y al cuidado de los miembros de la familia en situación de dependencia, enfermos/as, niños/as y personas mayores. (Alcañiz, 2014, p. 21).

Esta reasignación de espacios para mujeres y hombres también creó una jerarquía entre ellos, colocando en la cúspide a los hombres por ser quienes tienen acceso a los recursos y el poder y “lo que es más importante, <<el poder de la micro-definición>> (Saltzman, 1992)” (Alcañiz, 2014, p.21).

Mary Nash (1994, citada por Alcañiz, 2014, p. 21) define el discurso de la domesticidad en relación con la definición social de los géneros como “el conjunto de creencias, valores y normas ampliamente compartidos por los miembros de una sociedad”. Así pues, este discurso según Alcañiz (2014, p. 21) se afirmaba estableciendo:

- Una ideología sexual: entendiendo por esta el conjunto coherente de creencias que orientan a las personas hacia una manera concreta de entender y valorar el mundo creando de esta manera una identidad propia en relación con el sexo que es más permanente.
- Unas normas sexuales: en referencia a las expectativas compartidas sobre cuál es la conducta adecuada. Las normas se aprenden en el proceso de socialización transmitido a través de diversos agentes de socialización como son la familia, la escuela, la religión, los medios de comunicación y los amigos y las amigas.
- Unos estereotipos sexuales: entendiendo por ello, expectativas o ideas preconcebidas que tienen o se esperan de cada uno de los sexos. Los medios de comunicación y la publicidad son importantes a la hora de configurar o cambiar dichos estereotipos.

En este sentido, en México se han realizado investigaciones muy importantes sobre la forma en que se adoptan roles y estereotipos de género, siendo varios de ellas las realizadas por Díaz-Guerrero (1955, 1967, 1972, 1977) que señala que nuestra cultura nos da fundamentos, estructura y normas del comportamiento considerado aceptable y deseable. La autora define a la sociocultura como un sistema de premisas interrelacionadas (normas, roles, estereotipos, etc.) que gobiernan nuestros sentimientos e ideas y que establece la jerarquía de las relaciones interpersonales, los tipos de roles a cumplirse y las reglas para que las personas interactúen dichos roles. De tal manera que el comportamiento social es dirigido y determinado por la

medida en la que cada quien cree, se adhiere, dirige e internaliza sus mandatos culturales (Díaz-Loving, Rivera, Villanueva y Cruz, 2011).

Según Díaz-Guerrero (1963, citada por Díaz-Loving, Rivera, Villanueva y Cruz, 2011) las premisas socioculturales guían y se hacen válidas dentro de la sociedad, la familia, el grupo y las superestructuras institucionales, y, además, esas normas dirigen cosmovisiones responsables del desarrollo de la personalidad, las principales metas de la vida, la forma de enfrentar la vida, la percepción de la humanidad, asuntos de sexo, masculinidad y feminidad, la economía y la muerte (p. 130). Por otra parte, Díaz-Loving et al. (2011), indican que el poder y la supremacía del padre, así como el amor y el sacrificio absoluto y necesario de la madre, son dos proposiciones básicas que describen a la familia mexicana.

## CONTEXTO MEXICANO

Actualmente, en México, contamos con la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT), que brinda información estadística sobre la forma en que mujeres y hombres de 12 años y más, procedentes de áreas urbanas, rurales e indígenas, distribuyen su tiempo en actividades como trabajar, estudiar, divertirse, comer y descansar, entre otras (INEGI, 2016). Específicamente, revela el tiempo que dedican al trabajo doméstico (cocinar, limpiar, lavar la ropa); al apoyo y cuidado de niños y niñas, personas enfermas o discapacitadas, otras personas que integran el hogar, a realizar compras y pagos de servicios, así como las características de su trabajo fuera del hogar, independientemente de si este es remunerado o no (INEGI, 2016).

Según esta encuesta los resultados del año 2015 muestran que en México “del total de horas dedicadas al trabajo, remunerado y no remunerado, los hombres contribuyen con poco más del 40%, mientras que las mujeres con cerca del 60%” (INEGI 2016). En cuanto a la población de lengua indígena, la misma encuesta señala que el valor del trabajo no remunerado de los hogares que fue reportado por las mujeres es casi cuatro veces mayor al de los hombres (INEGI, 2016).

En cuanto a las actividades de cuidado, la ENUT indica que las mujeres dedican 28.8 horas a la semana, en tanto que los hombres solamente dedican 12.4 horas. Con relación a actividades de cuidado personal, los resultados entre mujeres y hombres son similares, dedicando casi el mismo tiempo de horas para dormir a la semana (Mujeres 54 horas y hombres 53.1 horas) (INEGI, 2016).

La ENUT, con relación al trabajo para el mercado remunerado y doméstico no remunerado, los hombres contribuyen con poco más del 40% y las mujeres con cerca del 60%. Específicamente en cuanto al trabajo no remunerado, las mujeres de 12 años y más, triplican el trabajo realizado por los hombres, quienes en contra parte en el trabajo remunerado, duplican el realizado por las mujeres (INEGI, 2016).

Por otra parte, en cuanto a los resultados de la Ciudad de México, que es donde se encuentra ubicada la Universidad Iberoamericana (IBERO) lugar en el que realizamos esta investigación, Velasco (2016) indica que según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2015, las mujeres dedican en promedio 17.3 horas a la semana al trabajo doméstico no remunerado y 38.6 horas al trabajo remunerado, lo que hace un total a la semana de 55.8 horas de trabajo. Por otra parte, los hombres emplean 6.7 horas al trabajo doméstico no remunerado y 47.9 al remunerado.

En cuanto a empleo, esta autora señala que,

De acuerdo con los resultados de la ENOE, en el cuarto trimestre de 2012, el 51.7% del total de mujeres de 14 y más años es económicamente activa, y 76.6% en el caso de los hombres. Por grupos de edad, la tasa más alta de participación económica e ambos sexos se observa en las edades comprendidas entre los 30 y 49 años. Así, por ejemplo, el mayor porcentaje de población femenina económicamente activa se presenta entre las edades de 30 y 39 años con una cifra de 68.2%, mientras que en la población masculina es de 97.5 por ciento

En relación con la distribución por rangos de ingreso existe una diferencia significativa entre ambos sexos en cuanto al trabajo no remunerado, esto es, 4.5% de la población ocupada femenina no recibe ingresos por su trabajo, en contraste con 1.9% de los hombres.

De igual forma, el porcentaje de mujeres que perciben hasta un salario mínimo o de las que perciben más de uno y hasta dos es mayor al de los varones con una diferencia de 6.3 y 6.1 puntos porcentuales, respectivamente. (Velasco, 2016, p. 5).

Asimismo, cabe señalar que según Velasco (2016), en el 2013 con base en datos del Consejo Nacional de Población (CONAPO), en la Ciudad de México residían 4.6 millones de mujeres, siendo un poco más de la mitad de la población total, correspondiente a (52.2%) frente a 4.2 millones de hombres (47.8%), lo que mostraba que en ese entonces había 109 mujeres por cada 100 hombres.

## **MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN MEXICO Y EN LA IBERO**

Según GIRE<sup>4</sup> (2017), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no ha hecho una recomendación específica sobre la licencia de paternidad ni la ha incluido en algún Convenio, sin embargo, señala que en la Resolución relacionada a la igualdad de género como eje del trabajo decente, que fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009, hace un reconocimiento expreso de que la conciliación de la vida laboral y familiar son de interés tanto para mujeres como para hombres e insta a los Estados a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar las responsabilidades de ambos espacios e incluir licencias de paternidad y parental, así como incentivos para que los hombres la utilicen.

La licencia o incapacidad por maternidad en México, es ese permiso que se concede a la madre para ausentarse de su espacio de trabajo remunerado por maternidad. De acuerdo con la CPEUM, artículo 123, apartado A, fracción V, las mujeres que laboran para la empresa privada tienen doce semanas obligatorias repartidas en seis antes del parto y seis posterior a este. Por otra parte, en el caso de las mujeres que laboran para el Estado, tienen tres meses obligatorios que se toman uno antes del parto y dos para el posparto. En ambos casos la licencia es con goce de sueldo completo y conservando todos los derechos laborales (GIRE, 2017).

La Ley Federal del Trabajo (LFT) igualmente otorga doce semanas de las que cuatro se pueden mover para después del parto y concede licencias de seis semanas en caso de maternidad por adopción. En cuanto a la Ley de Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, señala un mes antes del parto y dos meses posteriores a este. Esta ley, a diferencia de la LFT, no contempla que el hijo o hija haya nacido con alguna discapacidad ni los casos de adopción (GIRE, 2017).

---

<sup>4</sup> Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C.

Señala GIRE (2017) que, en la Ciudad de México, la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal, fue reformada el 10 de mayo del 2013 y que establece que:

Los entes públicos están obligados a garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo a lo establecido en el artículo cuarto constitucional.

Para lo cual, deberán garantizar:

II. La convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, lo que se considerará como el derecho de conciliación, encaminado a lograr el pleno desarrollo de los individuos:

- a) Para contribuir al reparto equitativo de las responsabilidades familiares y en cumplimiento a la igualdad sustantiva en el Distrito federal se reconocerá el derecho de:
  1. Las madres, por adopción, a un permiso por maternidad de quince días naturales y; (GIRE, 2017, pp. 140 – 141).

En cuanto a la licencia de paternidad, esta es un permiso que se otorga al padre que por lo general es después del nacimiento o adopción de su hija e hijo. En México, esta licencia existe en la LFT que otorga cinco días con goce de sueldo a los hombres. La LFTSE no incluye esta licencia, sin embargo, aplica de manera supletoria la de la LFT (GIRE, 2107). En cuanto a la Ley del Seguro Social ésta aún no la incluye por lo que los días que tomen los hombres con base en la LFT, serán cubiertos por el patrón en caso de quienes son derechohabientes del IMSS (GIRE, 2017). En este sentido, no sumamos a la opinión de GIRE (2017), en cuanto a que esto genera una doble discriminación para los padres, tanto por la menor duración de su licencia, como por la ausencia de subsidios públicos para su pago.

Así también, podemos notar que, en nuestro país, las leyes aun sustentan roles de género, otorgando un mayor tiempo para que las mujeres se encarguen solas del cuidado de sus hijos e hijas recién nacidos, a diferencia que a los hombres. La existencia de estas diferencias de tiempos y pagos en las leyes, son hechos incuestionables sobre la asignación de roles aún presentes en nuestra sociedad.

En el caso de la Universidad Iberoamericana contamos con la “incapacidad por maternidad”, otorgada conforme a la Ley del Seguro Social (IMSS) de 84 días naturales (42 días naturales prenatal y 42 días naturales postnatal). Asimismo, las madres, en el periodo de lactancia, tienen derecho a disfrutar, por un lapso de seis meses, contados a partir de la fecha del parto y dentro de la jornada de trabajo, de dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para poder hacer uso del Lactario con que contamos. Dichos descansos, a elección de la trabajadora, podrán ser acumulados para tomarse al inicio o conclusión de la jornada diaria y serán siempre computados como tiempo efectivamente laborado. Las trabajadoras de medio tiempo disfrutarán proporcionalmente de dicha prestación.

Los hombres tienen “licencia de paternidad” de 10 días laborables con goce de sueldo por el nacimiento de sus hijas e hijos, así como por adopción, de acuerdo a nuestro Contrato Colectivo de Trabajo. El personal deberá entregar copia del documento oficial de nacimiento de la hija o hijo o adopción de la o el infante.

El tiempo y el nombre que se les otorga a cada una de éstas “incapacidad” y “licencia”, son de llamar de atención, la primera supone una falta de capacidad, similar a la que se da por una enfermedad que inhabilita para trabajar de forma parcial o permanente, y la segunda se refiere a un permiso, lo cual implica el otorgamiento para los hombres de una facilidad para tomar un espacio de tiempo para hacer algo que pareciera “no le corresponde” por su rol de género y que

coincide con lo señalado anteriormente en cuanto a las diferencias de roles que sustentan nuestras leyes.

Asimismo, además de contar las mujeres con el servicio de guardería que brinda por ley el IMSS, la universidad da un apoyo económico básico mensual a hombres y mujeres por dos hijas o hijos en edad comprendida entre 42 días de nacido a cinco años, debiendo hacer la trabajadora o el trabajador la entrega del acta de nacimiento o certificado. Esta prestación es para que, en caso de no querer llevar a sus hijos e hijas a una guardería del IMSS o debido a que donde se encuentren estas no haya cupo o quede lejos del lugar de su conveniencia, puedan llevarles a guarderías privadas y además obtener algunos descuentos en inscripciones y/o colegiaturas con aquellas con las que se tienen convenios. En el caso de que tanto la madre como el padre laboren en la institución, el apoyo económico se da por hijo/hija, siendo el máximo para dos.

Por otra parte, actualmente en la IBERO se está iniciando un programa piloto de trabajo a distancia con personal administrativo de ciertas áreas, que pretende favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

## **LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA**

La Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, es una institución de educación superior integrante del Sistema Universitario Jesuita, perteneciente a la Compañía de Jesús y actualmente contamos con 1355 de personal<sup>5</sup> femenino y 1762 de personal masculino. Estudiantes Mujeres 6421 y hombres 5566.

Por su parte, en la Compañía de Jesús, en la Congregación General XXXIV, Decreto 14: Los jesuitas y la situación de la mujer en la iglesia y en la sociedad, señalan cuestiones como:

La necesidad de conversión de actitudes menos respetuosas por parte de los varones, comenzando por los jesuitas, a quienes el decreto se dirige particularmente: enseñanza explícita sobre la igualdad esencial y concreta entre mujer y varón; defensa de la mujer contra la violencia, la explotación y la discriminación; colaboración respetuosa; práctica del lenguaje inclusivo. (Compañía de Jesús, 1995).

En el decreto 14, se hace alusión al "trato injusto y explotación de la mujer" como una de las injusticias que forman el nuevo contexto de necesidades y situaciones que la Compañía debe afrontar en el cumplimiento de su misión. Asimismo, invitan a todas las personas, individualmente y a través de sus instituciones, a alinearse en solidaridad con las mujeres, mencionando algunos ejemplos prácticos, que podrían variar entre culturas, como es "el apoyo de los movimientos de liberación de la mujer que se oponen a su explotación, y la promoción de su participación en la vida pública" (Compañía de Jesús, 1995).

Así pues, con base en estos compromisos, hoy en día contamos con el apoyo para trabajar a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, lo cual entre otras acciones, se traduce en el desarrollo del proyecto de investigación que comentamos en esta comunicación, así como la *Guía de Conciliación y Corresponsabilidad Familiar* y el tríptico informativo que serán difundidos en todo el SUJ y posteriormente en las universidades del sistema universitario jesuita de América Latina (AUSJAL).

## **EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

---

<sup>5</sup> Incluye personal administrativo y académico

En nuestra universidad, desde el año 2016 estamos desarrollando el proyecto de investigación denominado *La articulación de la vida familiar y laboral de mujeres y hombres en México. Procesos de institucionalización de la perspectiva de género en la era de la individualización*, siguiendo un cronograma de actividades para su desarrollo e incluyendo los productos resultado de la misma, dentro de los que se encuentra la *Guía sobre Conciliación y Corresponsabilidad Familiar* que hemos elaborado y que está próxima a difundirse en este año dentro del portal electrónico de publicaciones.

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN E HIPÓTESIS**

En el protocolo de investigación, en la sección destinada a la descripción general del proyecto, referente al problema y la hipótesis a desarrollar hemos incluido lo siguiente:

La articulación de la vida familiar y laboral ha surgido como un problema, a partir de la presencia de la modernidad y los procesos de individualización, algunas de sus consecuencias positivas son el aumento de opciones, accesos y la libertad de elección, evidentes en los grupos poblacionales de las mujeres.

Las consecuencias negativas son las que minan la calidad de vida y la salud (física, emocional y mental) de quienes se responsabilizan de la articulación de la vida familiar y laboral, ya que esta implica formas desequilibradas de usar el tiempo, ambigüedad para comprender y experimentar las nuevas y tradicionales construcciones culturales y sociales en la vida cotidiana, relacionadas con los roles y los estereotipos de género, generadas por las desiguales cargas de trabajo doméstico entre los sexos y las brechas salariales. (Ulloa, Varela, Hinojosa y González del Pliego, 2015, p. 4).

Ante la modernidad y la inserción de las mujeres en el ámbito del trabajo remunerado, articular la vida personal, familiar y laboral se ha constituido en un reto debido a la falta de corresponsabilidad en las familias de las que forman parte por las desiguales cargas de trabajo doméstico y del cuidado que existe entre los sexos, lo cual afecta negativamente su calidad de vida, así como su salud en general por la falta de disponibilidad de tiempo para actividades en las que puedan disfrutar tranquilas de sus espacios personales y familiares y descargar el estrés. A esto además se suma la desigualdad salarial y la segregación que muchas mujeres padecen en México.

De ahí que pretendimos analizar, tanto el contexto de la intimidad (que está transformando los arreglos familiares y laborales de mujeres y hombres en su cotidianidad) entre el personal, como la dimensión institucional dentro de nuestra universidad, por una parte, y las políticas públicas de institucionalización de la perspectiva de género, para reconocer el área de oportunidad que tenemos para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad entre el personal, además de

hacer evidentes los avances y retrocesos de esta la política pública, así como dar a conocer las transformaciones y estancamientos de las diversas construcciones culturales y sociales sobre los roles y estereotipos de género en la vida cotidiana de mujeres y hombres, así como ver las coherencias e incoherencias en la relación de la política de institucionalización de la perspectiva de género con las necesidades reales de la diversidad de la población mexicana en esta materia. (Ulloa et al., 2015, p.5).

Sobre las ideas, perspectivas y cortes de teóricos desde los que se aborda el problema de investigación, esta investigación se basó en las teorías sociológicas de la modernidad, como la



que nos habla de que “las construcciones sociales en torno al género se ha transformado, complejizado y diversificado a partir de la llegada de la “segunda modernidad” (Beck, 1987)” (Ulloa et al., 2015, p.8) y que “las ciencias sociales han diagnosticado que algunas de las principales “consecuencias de la modernidad” (Giddens, 1990), se centran en que sus habitantes son empujadas/os a experimentar una socialización “compleja, diferenciada y radicalmente cambiante” (Beck, 2001: 28)” (Ulloa et al., 2015, p.8). Asimismo, estas miradas se combinaron con

Los postulados teórico-metodológicos dos enfoques: interseccional (Crenshaw, 1989) y del curso de vida (Elder, 1974) con una perspectiva intercultural para realizar un análisis incluyente, crítico y riguroso, tanto de los marcos legales institucionales, internacionales y nacionales, los programas sectoriales y las políticas públicas que abordan el tema de la articulación de la vida familiar y laboral, así como de los materiales surgidos de las entrevistas semiestructuradas en profundidad e integrar la diversidad de poblaciones, ideas y estilos de vida. (Ulloa et al., 2015, p.6).

En cuanto a las hipótesis planteadas para guiar la investigación se incluyeron las siguientes:

- i. En el presente, la mayoría de las mujeres mexicanas experimenta puntos de quiebre en sus cursos de vida causadas por la articulación de la vida familiar y laboral, debido a la sobre carga de responsabilidades domésticas extra domésticas, porque no han logrado modificar roles y estereotipos de género tradicionales.
- ii. La mayoría de los hombres mexicanos no ha logrado comprender y/o llevar a la práctica la co-responsabilidad en las labores domésticas, el cuidado y educación de sus hijas/os, aumentando con ello la sobre carga física y emocional de las mujeres en su vida cotidiana.
- iii. En la mayoría de los estados de la República mexicana persisten los roles y estereotipos femeninos y masculinos tradicionales que asignan a las mujeres los trabajos domésticos y a los hombres los extra-domésticos, lo que resulta en una mayor sobre carga para las mujeres de esos estados que las que viven en Tijuana y la Ciudad de México.
- iv. La política de institucionalización de perspectiva de género se ha basado en el derecho de igualdad, en lugar de aplicar el principio de equidad, fomentando con ello, la sobre carga de responsabilidades a las mujeres, tanto en el ámbito doméstico como en el extra doméstico.
- v. La política de institucionalización de la perspectiva de género carece del enfoque intercultural, el cual toma en cuenta la diversidad la población mexicana, de ahí que los problemas de su implementación excluyan a amplios sectores y sea ciega a las necesidades reales de cada estado. (Ulloa et al., 2015, pp. 5- 6).

En cuanto al objeto de estudio, en el citado protocolo de investigación, incluimos lo siguiente:

El objeto de estudio será la articulación de la vida familiar y laboral, tanto de mujeres como de hombres mexicanos que laboran en las ocho universidades jesuitas pertenecientes al Sistema Universitario Jesuita (SUJ) de los estados de:

Oaxaca, Guadalajara, León, Guerrero, Puebla, Tijuana, Torreón y Ciudad de México, ya que esto permitirá contar con una muestra significativa que permita indicar las diferentes necesidades y la diversidad de la población de México, a partir de la realización de entrevistas semiestructuradas a profundidad a las mujeres y hombres con o sin hijas/os, de diversas edades, etnias, niveles socioeconómicos y escolares, credos, estados civiles, orientaciones sexuales, lugares de residencia y ocupaciones.

Asimismo, pretendemos conocer cómo experimentan la articulación de la vida familiar y laboral, las diferentes personas que trabajan en los Sistemas Universitarios Jesuitas (SUJ), con el fin de aportar un diagnóstico que haga evidentes tanto las fortalezas como las debilidades de estas instituciones en esta materia. (Ulloa et al., 2015, p. 6).

En una primera etapa durante el año 2016, el trabajo de investigación fue principalmente de gabinete para recolectar, leer y analizar materiales bibliográficos que nos permitiesen hacer un análisis de contexto sobre el estado de la cuestión en México en los temas de conciliación y corresponsabilidad.

Posteriormente, durante el año 2017 nos dimos a la tarea de redactar el marco teórico-metodológico, elaborar el primer informe intermedio de la investigación, presentar avances de la misma ante el Seminario de Género organizado en nuestra institución, elaborar los instrumentos de investigación, planear las estrategias previas al trabajo de campo y la base para la sistematización de la información, así como elaborar la *Guía sobre conciliación y corresponsabilidad familiar*.

Actualmente, estamos iniciando la tercera y última etapa de la investigación, lo cual abarca la difusión de la *Guía sobre conciliación y corresponsabilidad familiar*, tanto en nuestra comunidad universitaria como entre las instituciones de educación superior que conforman el Sistema Universitario Jesuita en México (SUJ) y en América Latina (AUSJAL); el trabajo de campo para aplicar el cuestionario y las entrevistas semiestructuradas a los grupos focales, ambos dirigidos al personal de nuestra universidad, sistematización y análisis de los resultados, elaboración de un tríptico con información práctica y la elaboración del informe de resultados finales de la investigación que se podrá presentar en seminarios, revistas arbitradas o indexadas, instituciones de educación superior incluyendo entre ellas a las del SUJ y AUSJAL e instituciones de gobierno y OSC's

Con base en las hipótesis presentadas, particularmente las tres primeras, así como en la población en la que hemos centrado la investigación y en los resultados del trabajo de gabinete en el que encontramos diversos textos y artículos de investigación y opinión hechos en México y otros países por especialistas en el tema, así como sobre los resultados de las encuestas Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social (ELCOS) y Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT), pudimos confirmar la necesidad de elaborar un material informativo de fácil difusión, comprensión y lectura, que se utilice para informar a las comunidades universitarias del SUJ sobre la situación de la conciliación y la corresponsabilidad familiar en nuestro país.

Así pues, nos dimos a la tarea de elaborar la *Guía de Conciliación y Corresponsabilidad Familiar*, en la que incluimos información referente a cada una, al trabajo no remunerado, al valor económico de las labores domésticas y de los cuidados no remunerados, a la legislación nacional e internacional aplicable en la materia, al tiempo destinado por sexo tanto al trabajo remunerado como al que no lo es, entre otras. Asimismo, señalamos la importancia de la

conciliación y la corresponsabilidad familiar y compartimos algunas buenas prácticas y bibliografía que pudiesen ser de interés para ahondar en el tema.

En cuanto a las definiciones de corresponsabilidad que incluimos en la guía, tomamos en cuenta la presentada por González del Pliego (2012, p. 3) quien señala que

La corresponsabilidad se refiere a la necesidad de que hombres y mujeres, titulares de los mismos derechos, sean al mismo tiempo responsables de similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones.

Asimismo, en relación a la conciliación, señalamos que

Es un concepto que busca armonizar la dinámica, gestión y relación de los diversos ámbitos en los que, tanto hombres como mujeres, se desenvuelven cada día. Como lo menciona el Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE) en su texto “Horas hábiles, corresponsabilidad en la vida laboral y personal” (2017), el propósito es integrar todos los aspectos de la vida cotidiana de las personas que, hasta el día de hoy, de manera general, se encuentran fragmentados y generan conflicto, considerando por una parte lo laboral y profesional y por otra lo personal y lo reproductivo o familiar (p.18). (González del Pliego y Escobar, 2017, p. 4)

Entre las prácticas positivas que compartimos, incluimos tres de España, una de Chile y una del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, por considerar que podrían dar, a quienes consulten nuestra guía, diversos ejemplos que podrían tomarse como referencia de pautas a seguir dado que se realizan en países con similitudes culturales al nuestro. Son las siguientes:

- Corresponsabilidad y desempeño laboral: II Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” – España.
- INMUJER España: De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones – Observatorio 10.
- INMUJER España: Guía de buenas prácticas para promover la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional en entidades locales de España y Noruega. Experiencias ilustrativas.
- Corresponsabilidad familiar, prácticas organizacionales, equilibrio trabajo-familia y bienestar subjetivo en Chile.
- PNUD: Conciliación con corresponsabilidad. Fortaleciendo derechos y generando oportunidades de mejora en el ámbito laboral.

Posteriormente a la elaboración de esta guía, nos dimos a la tarea de socializarla con personal masculino de la universidad que no tuviese conocimiento del tema, perteneciente a diversas áreas e hicimos las adecuaciones que sugirieron para su mejor comprensión, tanto en el lenguaje como en la presentación.

Asimismo, en este año elaboraremos un tríptico que contenga sugerencias para la corresponsabilidad y hemos decidido tomar en cuenta una solicitud que apareció en repetidas ocasiones, que consiste en incluir sugerencias de actuación para la corresponsabilidad pues, aunque se tiene claro la necesidad de ella, opinan que les sería de gran ayuda contar con ejemplos sobre cómo hacerlo.

Para la elaboración de la guía y del tríptico, consideramos una reflexión de Martínez (2009), quien, desde la teoría de la polaridad, habla sobre la necesidad de reconstruir la identidad de los hombres y se hace preguntas como las siguientes ¿Cómo reconstruir una nueva identidad masculina que sea nutricia para ellos y para las mujeres?, ¿Cómo llegar a un nuevo punto de equilibrio para ambos? El autor señala que ya hay grupos de hombres que han empezado a dar pasos en este camino de reconstruir su identidad, pero sin mucho éxito aún, algunos desde sumarse a los feminismos para desmontar los aspectos nocivos de la identidad masculina patriarcal y apostar por la ocupación del espacio privado, planteando el cambio desde el postulado de la igualdad entre mujeres y hombres. Señala el autor que otros se reúnen para poner en común las nuevas condiciones y buscar la esencia de la masculinidad, quitándole los atributos de macho dominante y explorando otros modelos. Otros intentan recuperar la fuerza y la energía masculina perdida poniendo en práctica ritos masculinos que les den vigor, pero en realidad, considera que

Nadie sabe muy bien a dónde va y cuáles son los atributos de esa nueva masculinidad. Y es por ello que se acude al plural y se habla de nuevas masculinidades. Casi todos estos grupos tienen claro que se trata de una recuperación de los aspectos femeninos de su personalidad, aunque no se sepa muy bien eso qué significa. (Martínez, 2009, p. 6).

Así pues, en esta búsqueda por aportar algo que sea ilustrativo e incida en nuestra comunidad y en nuestras sociedades mexicana y latinoamericana para la llegada a un punto de equilibrio entre las responsabilidades de la vida familiar y profesional, la presencia respetuosa en el espacio privado y el espacio público para mujeres y hombres, la eliminación de las desigualdades y las relaciones de dominio, la discriminación y la violencia contra las mujeres, es que estamos trabajando en este proyecto de investigación y hemos elaborado la *Guía de Conciliación y Corresponsabilidad Familiar*.

## CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo hemos mostrado brevemente que, si bien en México a diferencia de mediados del siglo pasado, hoy contamos con leyes que promueven la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de la violencia contra las mujeres, aún nos falta una ley de Conciliación, así como un largo camino en el trabajo a nivel social para transformar las creencias y cambiar los roles y estereotipos de género que asignan el espacio privado/doméstico a las mujeres y el espacio público a los hombres, según lo muestran los datos estadísticos de su participación en el trabajo remunerado y no remunerado.

Asimismo, consideramos indispensable que se reformen las leyes que hemos mencionado a lo largo de esta comunicación y que se relacionan con la licencia de paternidad, de tal manera que se amplíe el tiempo para dedicarse al cuidado de hijas e hijos recién nacidos o adoptados y pueda así favorecerse económica y legalmente su participación y quizá con ello, impactar en las normas y creencias que sustentan esos roles de género por los que los consideran únicamente como un apoyo, mas no como responsables en igualdad que las madres.

Consideramos que dado el compromiso adquirido en la Compañía de Jesús a través del decreto 14 de la Congregación 34, en las instituciones de educación superior del SUJ e igualmente de AUSJAL, así como en otros continentes, tenemos una importante oportunidad para realizar investigaciones en diversos temas relacionados con la violencia de género, la desigualdad e inequidad entre mujeres y hombres, como lo es la que estamos desarrollando actualmente, e

incidir de alguna forma en nuestras comunidades para ir transformando esas normas y creencias que las sustentan.

Asimismo, estamos ciertas que la elaboración de la *Guía de Conciliación y Corresponsabilidad Familiar* y el tríptico informativo son un primer buen inicio para incidir en estos temas entre el personal que labora en la institución, así como en otras universidades del SUJ y AUSJAL. Sabemos que requerimos elaborar más materiales que sirvan tanto para informar a nuestra comunidad, como para sugerir nuevas pautas de comportamiento que permitan lograr un nuevo punto de equilibrio entre mujeres y hombres en los espacios laborales y familiares. Que les permitan a ellos aprender a reconocerse y disfrutar del espacio privado, redefinir sus masculinidades como afectivas, cuidadosas y no violentas, entre otras, exigir sus derechos para el cuidado, educación y disfrute del tiempo con sus hijas e hijos, valorar social y económicamente el trabajo no remunerado, y a ellas, reconocer igualmente esos valores del trabajo no remunerado, así como la valía e importancia de su participación en el espacio público, sus capacidades para desarrollarse profesionalmente sin que para ello tengan que sufrir por sentir culpas o ser culpadas por no estar cien por ciento al cuidado de la familia y el hogar.

## BIBLIOGRAFÍA

Acañiz, Moscardo, Mercedes (Ed.) (2014): *La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I*, Castellón de la Plana: Publicaciones de la Universitat Jaume I.

Barroso, Figueroa, José, M. (enero-abril, 2017): "Las bases constitucionales de la legislación civil del siglo XX", *Revista de la Facultad de Derecho de México*, <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/viewFile/58911/52019>, Consultado: 10/12/2017

Compañía de Jesús (1995): *Decreto 14: Los jesuitas y la situación de la mujer en la iglesia y en la sociedad*. <https://www.xavier.edu/jesuitresource/jesuit-a-z/Decree-14.cfm>. Consultado: 15/junio/2015

Díaz Loving, Rolando; Rivera, Aragón, Sofía; Villanueva, Orozco, Benjamín Tonatiuh y Cruz, Martínez, Luz María (2011): Las premisas histórico-socioculturales de la familia mexicana: su exploración desde las creencias y las normas. *Revista mexicana de investigación en psicología*, V.3 (2), (pp. 128 – 142.)

González del Pliego, Dorantes, Elvia María Guadalupe (2012): "Fomento de la actividad emprendedora de las mujeres en el medio rural", *Boletín EMPRENDE-DONA!*, Vol. 1, (1-10).

González del Pliego, Dorantes, Elvia María Guadalupe y Escobar Moya Gloria Elena (Comp.) (2017): *Guía de conciliación y corresponsabilidad familiar*, Ciudad de México: Universidad Iberoamericana.

- Grupo de Información en Reproducción Elegida A.C. (2017): Horas Libres. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal. Ciudad de México: GIRE.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2016): *Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo* (ENUT), [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015\\_07\\_2.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015_07_2.pdf) Consultado: 20/septiembre/2016
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2015). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE). <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/> Consultado: 21 de octubre de 2016.
- Ulloa, Pizarro, Citlalin; Varela, Guinot, Helena; Hinojosa, Ávila, María Luisa; González del Pliego, Dorantes, Elvia, María Guadalupe (2015): "La articulación de la vida familiar y laboral de mujeres y hombres en México. Procesos de institucionalización de la perspectiva de género en la era de la individualización", *Protocolo de Investigación*, Ciudad de México: Universidad Iberoamericana.
- Velasco, Leonel, Ana Lilia (2016): *Eficacia de la legislación en Género en la Ciudad de México*, (Tesis de maestría), UNAM, México.