



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
ESPECIALIDAD EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS
PÚBLICAS**

PROYECTO TERMINAL

CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO: GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA
LA SECRETARÍA DEL TRABAJO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE
MÉXICO

QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA DE ESPECIALISTA EN
GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

PRESENTA

LDA. QUETZALLI PAULINA ROMERO VÁZQUEZ

TUTORA ACADÉMICA

MTRA. ALICIA SARMIENTO VELÁSQUEZ

REVISORA ACADÉMICA

DRA. ITZEL HERNÁNDEZ LARA



TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO, ENERO 2022.

CONTENIDO

Introducción	1
I. Planteamiento del problema	3
1.1. Contextualización	6
1.2. Objetivos	9
1.3. Justificación	9
1.3. Marco Normativo	11
II. Marco teórico-conceptual	16
2.1. Género y Familia	16
2.2. El papel del Estado en la corresponsabilidad	19
2.3 Estrategias de conciliación entre la vida laboral y familiar	24
III. Diagnóstico	38
3.1. Estrategia metodológica	38
3.2. Descripción del cuestionario diagnóstico	40
3.3. Resultados	43
3.4 Principales hallazgos	52
IV. Propuesta: Guía de Buenas Prácticas en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar para la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México	56
V. Reflexiones finales	59
VI. Documentos de Consulta	60
ANEXOS	67
Guía de Buenas Prácticas en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar para la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México	67

Introducción

La integración de las mujeres al mercado laboral en México se ha incrementado en los últimos años. No obstante, sigue imperando una marcada división sexual de trabajo, en el que las tareas continúan siendo diferenciadas para hombres y para mujeres; mientras que a los hombres se les asigna el rol de proveedores y se les vincula con las actividades propias del espacio público, a las mujeres les son atribuidas las tareas domésticas y de cuidado, incluso cuando éstas forman parte del mercado laboral.

Este esquema presenta un reparto desigual de tareas, que en la actualidad ha generado tensiones en la relación trabajo-familia y una disparidad en la disposición del uso del tiempo que coloca a las mujeres en condición de desigualdad. Esto debido a que las mujeres son las principales responsables de las tareas domésticas y de cuidado, convirtiéndose en uno de los obstáculos que impiden que las mujeres puedan integrarse al mercado laboral en las mismas condiciones que los varones.

Es por lo anterior que la participación del Estado es relevante para la implementación de políticas de corresponsabilidad que subsanen la desigualdad entre hombres y mujeres en la distribución de las actividades domésticas y de cuidado. Estas acciones deben considerar el diálogo entre las/os empleadores y empleadas/os para diseñar e implementar políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar, que den cabida a buenas prácticas para regular las tensiones existentes entre trabajo doméstico y el trabajo remunerado, especialmente de las y los empleados con personas dependientes a su cuidado.

El presente trabajo aborda la conciliación entre la vida laboral y familiar como una de las estrategias necesarias para generar condiciones laborales más igualitarias entre hombres y mujeres, considerando las brechas existentes en el uso de tiempo destinado a las tareas domésticas y de cuidados. De manera particular, tiene como objetivo realizar una propuesta de intervención en materia de conciliación entre la

vida laboral y familiar para la Secretaría del Trabajo del Estado de México, a partir de un diagnóstico que permita identificar las necesidades y condiciones del personal que pueden ser atendidas a través de la implementación de buenas prácticas en materia de conciliación.

Para lograr este objetivo, el documento se estructura en tres apartados. En el primero, se perfila un breve recorrido conceptual sobre los elementos que enmarcan la conciliación entre la vida laboral y familiar. El segundo apartado presenta el diagnóstico que arrojó la estrategia metodológica basada en la aplicación de una encuesta entre el personal adscrito al edificio central en la Secretaría del Trabajo del Gobierno de Estado de México para identificar las necesidades y condiciones en materia de conciliación. Posteriormente, con base en los resultados del diagnóstico, se presenta una propuesta de intervención para la Secretaría del Trabajo, la cual consiste en una *Guía de buenas prácticas en materia de Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar, con perspectiva de género*. Finalmente, se presenta un apartado de reflexiones finales derivadas del proceso de análisis.

I. Planteamiento del problema

A partir de la segunda mitad del siglo XXI, la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido constante, e impulsada, sobre todo, por dos circunstancias: el proceso de emancipación en la búsqueda de una mayor autonomía económica por parte de las mujeres y, por otro, la necesidad de trabajar y generar ingresos cuando son las principales responsables del sustento familiar (OIT-PNUD, 2009). Para las mujeres, entrar al mercado laboral ha tenido como consecuencia no sólo la posibilidad de mejorar su bienestar económico y el de sus familias, sino que también ha incrementado su autonomía económica, física y su participación en el ámbito público (Arriagada, 2017).

No obstante, se mantiene el ideal de una división sexual del trabajo que reproduce un modelo familiar tradicional, en el que los hombres desempeñan el rol de proveedores económicos, mientras que las mujeres asumen las responsabilidades del cuidado doméstico (Aguirre y Fassler en Arriagada, 2017). Ante la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, esto ha generado tensiones que se traducen en desigualdades vinculadas con la construcción del género y la división sexual del trabajo. De esta manera, los hombres continúan sin participar plenamente en las actividades propias del ámbito doméstico y el rol tradicional de las mujeres sigue siendo principalmente el de cuidadoras, a pesar de su integración al mercado laboral (Arriagada, 2017).

Asumir las responsabilidades domésticas y de cuidado familiar, constituye uno de los principales obstáculos para la inserción laboral de las mujeres e impacta en las condiciones en las que éstas se desarrollan laboralmente (Banco Mundial, 2020). Lo anterior debido a que el tiempo que destinan a la realización de tareas domésticas y de cuidado limita la disponibilidad de tiempo para desarrollar otro tipo de actividades (Herrera *et al*, 2015). En consecuencia, existe un importante número de mujeres fuera de la fuerza de trabajo (Arriagada, 2017), o bien, que se integran al mercado laboral informal, en condiciones de desigualdad frente a los hombres.

Adicionalmente, es común que las mujeres elijan un puesto de trabajo que sea compatible con sus responsabilidades familiares, en especial cuando se convierten en madres, ya que la maternidad suele ser una de las actividades de mayor demanda en el ámbito doméstico y de difícil conciliación con las actividades laborales, sobre todo cuando la crianza es en menores de seis años (Dilwort et al., en Rodríguez, 2010). Un ejemplo de ello es que 6 de cada 10 mujeres que trabaja de forma remunerada se encuentra en el sector de la informalidad (Espinosa, 2021).

Así pues, las mujeres dedican más tiempo al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado¹, incluso si están insertas en el mercado laboral, lo que deriva en una sobrecarga de trabajo para ellas, traducida en las dobles ² o triples jornadas³. Lo anterior abre una marcada brecha de género⁴ en el uso del tiempo, que se caracteriza por la desigualdad en el tiempo que hombres y mujeres destinan al trabajo remunerado dentro del mercado laboral. La información disponible reporta que los hombres destinan más horas al trabajo remunerado, y las mujeres, en una proporción similar de tiempo, se dedican al trabajo doméstico y cuidado (INEGI-INMUJERES, 2019). Esto se traduce en desigualdades socioeconómicas y de género (OIT-PNUD, 2009) entre mujeres y hombres.

¹ El Trabajo No Remunerado es aquel que se realiza sin recibir algún salario o ingreso a cambio; incluye el trabajo doméstico, de cuidados, el de apoyo a otros hogares y el voluntario (INEGI-INMUJERES, 2019).

² La doble jornada, hace alusión al trabajo realizado para el mercado laboral y el trabajo no remunerado para el hogar (INMUJERES, 2007).

³ La triple jornada laboral, es el resultado de las horas que una mujer le dedica a su carga laboral remunerada, a las tareas domésticas y a la administración de las tareas escolares y/o distintos tipos de atención que requieren los hijos, los cuales, evidentemente, se vieron incrementados a raíz de la pandemia (Rivero en Arellano, 2021)

⁴ Las brechas de género son una medida estadística que muestra la diferencia en un indicador, haciendo una comparación entre hombres y mujeres. Se utiliza para evidenciar las diferencias existentes entre los sexos respecto en relación a la las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos (INMUJERES, 2007).

En países como México, el establecimiento de políticas orientadas a la provisión de servicios de cuidado, no han sido suficientes en términos de cobertura y calidad (García, 2019). Tampoco se ha profundizado en la necesidad de generar políticas públicas que promuevan el diseño, la implementación y la evaluación de estrategias de conciliación entre la vida laboral y familiar, que contribuyan a disminuir las brechas existentes en el uso del tiempo, las oportunidades de inserción laboral y en las condiciones laborales y socioeconómicas de las mujeres.

En el marco de las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar, son tres las instituciones corresponsables en materia de bienestar: las familias, el mercado y el Estado. Este último asume un doble compromiso: como institución responsable de generar bienestar para la población, a través de la provisión de servicios educativos, de salud y seguridad social; y como responsable de mediar y normar las relaciones laborales dentro del mercado (CNDH, 2018). Aunado a ello, funge también como un importante ámbito de desarrollo profesional para las mujeres.

En cuanto a la actuación y compromiso del Estado, las medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar que han sido promovidas y aplicadas en México son: las licencias de embarazo, maternidad, lactancia, provisión de guarderías y más recientemente de paternidad. Sin embargo, estos beneficios no son de acceso para toda la población y, en muchos de los casos, promueven la reproducción de roles y estereotipos de género, que no logran incidir en una distribución cada vez más equitativa de las tareas domésticas y de cuidado. Por tanto, es necesario que las organizaciones, tanto públicas como privadas, promuevan la implementación de estrategias de conciliación que sean pertinentes con las responsabilidades domésticas y familiares identificadas entre su personal.

1.1. Contextualización

En países como México la atención de las necesidades de cuidado se resuelve principalmente dentro del ámbito familiar y doméstico y, de manera particular, se lleva a cabo por mujeres (CNDH, 2018). El tiempo que las mujeres dedican a las responsabilidades familiares incide de manera directa en el tiempo del que disponen para la realización de otras actividades, como el autocuidado o el ingreso al mercado laboral. La Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT, 2019) señala que las mujeres trabajan 6.2 horas más que los hombres, según el tiempo total de trabajo (remunerado y no remunerado). Las mujeres están destinando en promedio 25.7 horas al trabajo doméstico no remunerado y los hombres solo 11 horas. (INEGI-INMUJERES, 2019).

Al respecto, el Banco Mundial indica que la inserción laboral de las mujeres en México es muy baja y señala que las responsabilidades familiares, como el cuidado a infantes y personas mayores, representan la barrera más importante para dicha inserción, lo que se refleja en una menor participación durante los años reproductivos de las mujeres. Entonces, al ser las tareas de cuidado a menores el principal determinante para la integración de las mujeres al mercado laboral, los servicios de cuidado son una política conciliatoria de suma importancia. Sin embargo, en México la oferta de servicios de cuidado infantil es deficiente, el gasto público en este rubro es insuficiente, aunado a un marco regulatorio que no reconoce el derecho al cuidado. Lo anterior incide, junto con otros aspectos, en que sólo 45% de las mujeres mexicanas en edad laboral se integren a la fuerza de trabajo (BM, 2020).

En el Estado de México, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación (ENOE, 2019-IV), la Población Económicamente Activa (PEA)⁵ de la

⁵ La población económicamente activa la integran todas las personas de 12 y más años que realizaron algún tipo de actividad económica (población ocupada), o que buscaron activamente hacerlo (población desocupada abierta), en los dos meses previos a la semana de levantamiento, la PEA se clasifica en población ocupada y población desocupada abierta o desocupados activos (INEGI, 2021)

entidad está compuesta por 39.8% mujeres y 60.2% son hombres. En el caso de la Población No Económicamente Activa (PNEA), el 71.2% son mujeres y el 28.8% son hombres (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2020). Como es posible observar, son las mujeres quienes mayoritariamente se encuentran fuera de las actividades económicas y se puede deducir que, en general, se encuentran realizando trabajo doméstico y de cuidado no remunerado).

En cuanto a la incorporación de las mujeres al mercado laboral en la entidad, en lo que va de la administración 2017-2023 se incorporaron 452 mil 345 personas, de las cuales 52.6% son mujeres y 47.4% son hombres; con mayor inserción en el sector terciario. Así, cuatro de cada diez integrantes de la fuerza laboral son mujeres (Gobierno del Estado de México, 2020). De las que cuentan con un empleo formal, un porcentaje importante se encuentra dentro de la Administración Pública: de un total de 298 550 personas que se emplean en dicho ámbito, aproximadamente 65% son mujeres y 35% son hombres (INEGI, 2021).

A partir del reconocimiento de las condiciones de desigualdad en la distribución del uso del tiempo entre hombres y mujeres, así como la importancia de la fuerza laboral de las mujeres en la entidad mexiquense, se considera importante incidir en la generación de diálogos dentro las organizaciones y en que se visibilicen las necesidades de conciliación entre la vida laboral y familiar. Es necesario poner al centro de la dinámica social las necesidades de las tareas de cuidado familiar, a fin de que haya una armonía entre la realización de tareas para el mercado laboral y las tareas para el hogar, incentivando la corresponsabilidad entre empleadores y trabajadores, así como entre mujeres y hombres al interior del hogar. Desde las organizaciones productivas es posible que se diseñen políticas que, orientadas a la conciliación entre la vida laboral y familiar del personal, e implementar acciones dentro del marco establecido legalmente e incluso, establecer acciones que vayan más allá de las legalmente exigidas (Giosa *et al*, 2010). No obstante, el desconocimiento del abanico de estrategias de conciliación entre la vida laboral y familiar, así del impacto positivo que estas políticas generan, tanto para las

organizaciones, como para las personas trabajadoras, limita la implementación de las mismas.

Derivado de todo lo anterior, en este trabajo se presenta una propuesta de intervención en la Secretaría del Trabajo en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar, mediante una Guía de Buenas Prácticas. Esta propuesta se basa en la construcción de un diagnóstico diseñado para identificar las desigualdades de género que pueden ser atendidas a través de mecanismos de conciliación y ofrecer recomendaciones al respecto. Se ha escogido esta Secretaría porque está certificada por la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y no Discriminación, NMX-R-025-SCFI-2015, que contiene un apartado específico que evalúa la Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar; cabe mencionar que esta certificación es voluntaria y que este apartado específico no es un requisito crítico para la obtención de certificación, por lo que la certificación no asegura la existencia de condiciones de conciliación. Por otro lado, se escogió esta Secretaría dado que su certificación se realizó previo a la pandemia por COVID-19 y ésta ha modificado la dinámica entre familia-trabajo, sin que necesariamente se hayan establecido de manera formal políticas de conciliación orientadas a abatir las problemáticas derivadas de la contingencia sanitaria.

1.2. Objetivos

Objetivo general

Realizar una propuesta de intervención en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar para la Secretaría del Trabajo, a partir de un diagnóstico que permita identificar las necesidades y condiciones del personal que pueden ser atendidas a través de la implementación de buenas prácticas en materia de conciliación.

Objetivos Específicos

- Identificar las condiciones de conciliación de la vida laboral y familiar de la Secretaría del Trabajo, a través de una revisión documental y de la información derivada de solicitudes de información.
- Identificar las necesidades del personal adscrito al edificio central de la Secretaría del Trabajo en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, a partir del diseño y aplicación de una encuesta entre el personal.
- Construir una propuesta de intervención en materia de conciliación para la Secretaría del Trabajo, construida a partir de la información obtenida en el diagnóstico.

1.3. Justificación

Para asegurar el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones de igualdad con respecto a los hombres, es urgente implementar políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar; por lo que la actuación del Estado es imprescindible para mejorar las condiciones laborales. Este tipo de políticas no sólo permite que las mujeres se integren al mercado de trabajo de manera formal, también posibilita su permanencia. Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar, junto con las políticas que promueven la corresponsabilidad en la vida

familiar, son acciones encaminadas a generar igualdad de género, promueven relaciones familiares más equitativas y forman parte de las condiciones para un trabajo decente⁶.

La necesidad de generar políticas que concilien la vida familiar y laboral, y promuevan condiciones de igualdad, no es un tema nuevo. Sin embargo, a partir de la pandemia COVID-19⁷, se pone sobre la mesa la importancia de los trabajos de cuidado y con ello la insuficiencia de acciones a favor de las personas que requieren de cuidados y de las personas cuidadoras, especialmente en la necesidad de conciliar en la relación trabajo-familia. En este sentido, es importante que se haga una revisión de las medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar que existen en los diferentes espacios laborales, ya sea del ámbito público o privado.

El Gobierno del Estado de México cuenta con el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de México. Este programa es una herramienta que busca la institucionalización de la perspectiva de género en un corto, mediano y largo plazo a favor del personal del servicio público, incidiendo en su desempeño con base en los principios de igualdad y no discriminación. El Programa de Cultura Institucional incluye en sus ejes el de Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar, cuyo objetivo es el de promover al interior de las instancias gubernamentales que se apliquen acciones de conciliación entre la vida laboral y familiar de mujeres y hombres.

⁶ Dentro de la Ley Federal del Trabajo (2021:1), el Trabajo Decente es *“aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”*.

⁷ La pandemia de coronavirus COVID-19 es la crisis de salud global que surgió a partir de 2019, la cual ha tenido impactos sociales, económicos y políticos. Disponible en [Enfermedad por coronavirus \(COVID-19\): la pandemia | PNUD \(undp.org\)](https://www.undp.org/es/enfermedad-por-coronavirus-covid-19-la-pandemia)

Es por todo lo anterior que se propone realizar una estrategia de intervención en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar a fin de contribuir a promover mejores prácticas de conciliación. Esta estrategia de intervención se dirige al personal adscrito al edificio central de la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México, dado que este espacio laboral cuenta con certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015, aunque las estrategias reportadas fueron previas a la pandemia COVID-19.

1.3. Marco Normativo

Si bien, no existe un marco regulatorio específico para la conciliación entre la vida laboral y familiar, es necesario hacer una revisión de la normatividad en la que se esbozan los argumentos que dan viabilidad a la conciliación. Por lo que a continuación se mencionan algunas de dichas normas:

De acuerdo con la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México (1981:21), en su Artículo 28 en su fracción XVIII, a la Secretaría del Trabajo, le corresponde: *“Impulsar y apoyar el desarrollo social, cultural y recreativo de los trabajadores y sus familias”*. Dicho objetivo enmarca tres aspectos fundamentales para promover la conciliación entre la vida laboral y familiar dentro de las instancias empleadoras, tanto públicas como privadas.

Adicionalmente, la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia del Estado de México (2008:27), en su artículo 44, fracción II, señala que a la Secretaría del Trabajo corresponde: *“Vigilar el respeto de los derechos laborales de las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, estableciendo las condiciones para eliminar la discriminación de las mujeres por razones de género en el acceso al trabajo”*. En este sentido, el respeto a los derechos laborales debe entenderse como la atención a las necesidades específicas de las mujeres en el espacio laboral, transformando dinámicas laborales ancladas en prácticas patriarcales que tienden a generar condiciones laborales desiguales entre hombres y mujeres.

La Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México (2010: 26) en su artículo 25, menciona que son atribuciones del Ejecutivo Estatal, la implementación de *“programas, proyectos, acciones e instrumentos que garanticen la adopción de acciones afirmativas en materia de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres”*.

Por su parte, el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de México, es un documento que guía la institucionalización de la perspectiva de género en un corto, mediano y largo plazo a favor del personal del servicio público bajo los principios de igualdad y no discriminación. En este Programa se consideran tres ejes fundamentales de intervención (2017:12):

- a) Eje 1. Clima laboral para la igualdad entre mujeres y hombres y familiar.
- b) Eje 2. Conciliación entre la vida laboral.
- c) Eje 3. Acoso y hostigamiento sexual.

El Eje 2 corresponde a la Conciliación entre la vida Laboral y Familiar, tiene como objetivo promover la aplicación de acciones de conciliación entre la vida laboral y familiar de mujeres y hombres al interior de las instituciones gubernamentales. De este eje derivan dos estrategias de intervención.

La primera (estrategia 2.1), consisten en adoptar acciones afirmativas para fomentar la conciliación entre mujeres y hombres para el cuidado y atención de hijas e hijos, personas con discapacidad y personas adultas mayores; así como personas dependientes a cargo del personal al servicio público. Entre sus Líneas de Acción que se encuentra:

2.1.1. Modificar los ordenamientos internos que regulan las relaciones laborales y las condiciones generales de trabajo, en términos de los artículos 54 y 65 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México a fin de

introducir acciones de conciliación tales como licencias de paternidad sin dejar de observar la licencia de maternidad, disfrute de la lactancia, acceso a guardería, permisos para el cuidado de personas dependientes y con pérdida de autonomía, permisos para cumplir con eventos escolares, flexibilizar los horarios de trabajo, flexibilizar cedes laborales, entre otras, para lograr la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Sin embargo, no se cuenta con un Reglamento de Condiciones de Trabajo para el Servicio Público de la Secretaría del Trabajo, por lo que las condiciones laborales se ajustan a la Normatividad Estatal. Por ende, no se han hecho las modificaciones a los ordenamientos internos como lo señala el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

Por su parte, la Secretaría del Trabajo cuenta con un Código de Conducta que determina los valores que el personal del servicio han de anteponer para el desempeño de su cargo, entre los que se menciona el valor de Igualdad y No discriminación. Asimismo, define las pautas de conducta de acuerdo con las responsabilidades de cada área, y menciona para el área de Recursos Humanos las siguientes conductas encaminadas hacia la conciliación:

- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Respetar y promover las acciones que, por razones de maternidad o paternidad.
- Respetar los horarios de entrada, salida y comidas asignados, fomentando el orden y la disciplina en la Secretaría.
- Facilitar el desarrollo de esquemas laborales que promuevan un equilibrio entre la vida personal y el trabajo de las personas servidoras públicas, con horarios acordes al cumplimiento de ese objetivo.
- Respetar los días de vacaciones a que tengan derecho las personas servidoras públicas, así como los días de descanso que por norma se tengan convenidos.

- Garantizar la igualdad de oportunidades equitativamente y aplicar medidas para garantizar una presencia y participación igualitaria entre mujeres y hombres.

El Área con mayor responsabilidad para la ejecución de acciones encaminadas a la conciliación entre la vida laboral y familiar dentro de la Secretaría del Trabajo es el Área de Recursos Humanos. Sin embargo, el área encargada de dar seguimiento a los temas de Género, exclusivamente en la Secretaría del Trabajo, es la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la Secretaría del Trabajo (Unidad de Género). Esta Unidad cuenta con un Comité de Igualdad Laboral y no discriminación de la Secretaría, que tiene entre sus acciones, las relacionadas a la implementación de acciones que contribuyan a armonizar la vida laboral y familiar en las instituciones y empresas.

Para esquematizar cuales son las condiciones normativas bajo las que funcionan la conciliación para el personal de la Secretaría del Trabajo (GEM, 2021), se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Normatividad aplicable en la Secretaría del Trabajo en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar.

Medida de conciliación	Descripción	Normatividad
Embarazo	Licencia de 90 días.	- Ley del Trabajo de Los Servidores públicos.
Complicaciones en el parto y post parto	Licencia de paternidad por 30 días	- Ley del Trabajo de Los Servidores públicos.
Adopción	Licencia con goce de sueldo íntegro, por un período de 45 días naturales	- Ley del Trabajo de Los Servidores públicos.
Paternidad/Nacimiento	Licencia de 10 días.	- Ley del Trabajo de Los Servidores públicos.
Lactancia	Licencia posterior a la de maternidad	- Ley del Trabajo de Los Servidores Públicos.

	-3 meses con goce de sueldo - 6 meses sin goce de sueldo	- Ley para Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna en el Estado de México (GEM, 2014).
Enfermedad o accidente grave	Licencias médicas por enfermedad grave para cuidado de hijos/as y cónyuge	Ley del Trabajo de los Servidores Públicos.
Cuidados familiares	-Licencia con goce de sueldo por enfermedad grave o accidente de hijos/as, conyugue o concubino/a.	- Ley del Trabajo de Los Servidores Públicos.
Ludoteca	Es un espacio para atender a menores de entre 6 y 12 años y tiene una capacidad de aproximadamente 17 niños.	-Política de Igualdad Laboral y no discriminación del Sector Trabajo del Poder ejecutivo del Gobierno del Estado de México.
Sala de Lactancia	Es un espacio especial para las mamás que están en proceso de lactancia	- Ley para Protección, Apoyo y Promoción a la Lactancia Materna en el Estado de México. -Política de Igualdad Laboral y no discriminación del Sector Trabajo del Poder ejecutivo del Gobierno del Estado de México.

Fuente: Elaboración propia con en la Normatividad revisada.

II. Marco teórico-conceptual

2.1. Género y Familia

La familia es la institución más valorada para generar bienestar en las personas, por lo que se ubica en el centro de la cultura; es la fuente de bienestar material, social y afectivo para las personas. Sin embargo, dentro de la familia pueden existir también condiciones de desigualdad, ya sea de poder, de recursos o de capacidad de negociación, lo que ocasiona asimetrías entre sus miembros (Arriagada 2012). Estas condiciones de desigualdad tienen su origen en el modelo de familia nuclear⁸ patriarcal⁹ que entraña la división sexual del trabajo tradicional, y que asigna roles definidos para mujeres y hombres, siendo el hombre adulto de la familia el que cumple el rol de padre, marido y principalmente el de proveedor, mientras que la mujer adulta desempeña el rol de esposa, madre y ama de casa (Jelin, 2020).

Ahora bien, las actividades, tareas y responsabilidades enmarcadas en dichos roles también se basan en una división de espacios para cada sexo: el público, caracterizado por ser un ámbito para lo masculino; y el privado, como espacio propio de lo femenino (Pateman, en de Barbieri, 1993). Dentro del público se ha integrado el trabajo productivo, para aquellas actividades que producen bienes y servicios con un valor de cambio. En el espacio privado se ha integrado el trabajo reproductivo, para aquellas actividades necesarias para garantizar el bienestar y la supervivencia de las personas dentro de un hogar. El trabajo reproductivo se divide en dos niveles, la reproducción biológica y la reproducción social. Por un lado, la reproducción biológica se refiere a los procesos orgánicos de la mujer en los diferentes ciclos de la vida, como la gestación, el parto y la lactancia. Por el otro, la reproducción social refiere a todas las actividades que dan mantenimiento al hogar, así como bienestar

⁸ Familia nuclear, pareja heterosexual, hijos e hijas (Jelin, 2020).

⁹ De patriarcado. Patriarcado, términos antropológicos usado para definir la condición sociológica donde los miembros masculinos de una sociedad tienden a predominar en posiciones de poder (INMUJERES, 2007).

a los integrantes de este (INMUJERES, 2007), reconocidos como trabajos domésticos y de cuidados.

Se ha planteado, como una forma de organización, que las esferas de lo público y lo privado se complementan, sin embargo, el valor que se da a cada esfera establece relaciones de dependencia, subordinación o explotación (Izquierdo, 2013). A los hombres se les encomiendan las tareas de las actividades productivas y a las mujeres se les responsabiliza de las actividades reproductivas, con la justificación de que son actividades naturalmente de ellas y por eso el lugar de las mujeres es el hogar. Si bien, las tareas de la reproducción biológica son inherentes a las mujeres, no lo son así las tareas del trabajo de la reproducción social.

Esta forma de esquematizar el trabajo ha derivado en una infravaloración de las tareas realizadas por las mujeres en el ámbito de lo doméstico. Por lo que se han incluido en la agenda pública las actividades domésticas y de cuidados como Trabajo No Remunerado, reconociendo estas actividades como trabajo productivo y de gran valor, por ser el que da mantenimiento a la vida diaria. Este tipo de trabajo se clasifica en tres tareas principales (García, 2019):

1. Quehaceres domésticos para el propio hogar.
2. Cuidado a integrantes del hogar, tareas a favor de otro hogar.
3. Tareas para la comunidad o trabajo voluntario.

Reconocer los trabajos domésticos y de cuidado es un avance significativo en la agenda pública en la búsqueda de estrategias hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pues esto permite reconocer brechas de género en la realización de trabajos diferenciados para mujeres y hombres.

La distribución de tareas a partir de la división sexual del trabajo trae como consecuencia una disposición desigual en el uso del tiempo entre mujeres y hombres. El tiempo que destinan las mujeres a las actividades domésticas y de

cuidado es el que no destinan al autocuidado y a la participación en el espacio público, lo que implica costos en su salud y una participación deficiente en el mercado laboral, repercutiendo en el bienestar y economía de ellas (INEGI-INMUJERES, 2019). Las tareas de cuidado son las que consumen el mayor tiempo (Villa, 2019) y son especialmente los cuidados a menores y personas adultas mayores las que representan para las mujeres la principal barrera para integrarse al mercado laboral (Banco Mundial, 2020).

La asignación de la responsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado al ser trabajos feminizados confinan a las mujeres al ámbito doméstico, fenómeno al que suele llamarse “suelo pegajoso”, mantiene a las mujeres en la base de la estructura económica y contribuye a su poca participación o al no liderazgo de las organizaciones públicas, ya sea en el ámbito público, económico, educativo, social o laboral (Zubieta en Freidemberg, 2018). Por otro lado, cuando las mujeres logran insertarse al ámbito laboral, terminan sobrecargadas realizando dobles o triples jornadas, toda vez que existe una carencia de políticas públicas dirigidas al trabajo de cuidados¹⁰ que concilien la carga de trabajo de ellas.

Son las condiciones familiares y los ciclos de vida de las mujeres hacia donde deben dirigirse las políticas de corresponsabilidad, a fin de que ellas puedan integrarse al mercado laboral de igual manera que los hombres. Considerando que hoy no existe sólo el modelo de familia nuclear, sino una importante diversidad de arreglos familiares, el modelo familiar que implica al hombre como proveedor ya no es funcional y las etapas reproductivas como el embarazo, el parto, la crianza, la lactancia materna y los cuidados, son condiciones de discriminación para el ingreso de las mujeres al mercado laboral (Tamés, 2018).

¹⁰ El trabajo de cuidado, incluye los servicios de cuidado no pagados que se llevan a cabo en el interior de las familias, como los servicios pagados del mercado (García, 2019). El mundo de los cuidados considera tanto las acciones públicas (políticas de cuidado) como las acciones privadas que se producen en la esfera del mercado (a la manera de servicios) y en la esfera doméstica al interior de los hogares (Villa, 2019).

2.2. El papel del Estado en la corresponsabilidad

Para romper con el supuesto ideológico de la división sexual del trabajo con el que funciona la división de trabajo intrafamiliar, y así desfamiliarizar y desfeminizar las tareas de cuidado, es importante la intervención del Estado. Si bien las mujeres se han integrado masivamente al mercado de trabajo, lo han hecho en un contexto de crisis en el que ellas continúan siendo las principales responsables de las tareas domésticas y de cuidado (Jelin, 2020).

De tal forma, se ha planteado desde diferentes ámbitos la necesidad de generar políticas que favorezcan la disminución de las brechas de género vinculadas al trabajo de cuidado, en relación con el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo. Se enfatiza en la necesidad de poner las tareas de cuidado como parte central de la reorganización social, principalmente ante los cambios demográficos y sociales, por lo que la ONU propone para los Estados las Políticas de Cuidado y las define como:

Aquellas acciones públicas referidas a la organización social y económica del trabajo destinado a garantizar el bienestar físico y emocional cotidiano de las personas con algún nivel de dependencia. Estas políticas consideran tanto a los destinatarios del cuidado, como a las personas proveedoras, e incluyen medidas destinadas tanto a garantizar el acceso a servicios, tiempo y recursos para cuidar y ser cuidado, como a velar por su calidad mediante regulaciones y supervisiones. (CEPAL, 2021: s/p)

En este sentido, Camacho hace referencia a las políticas de conciliación con corresponsabilidad social como aquellas que:

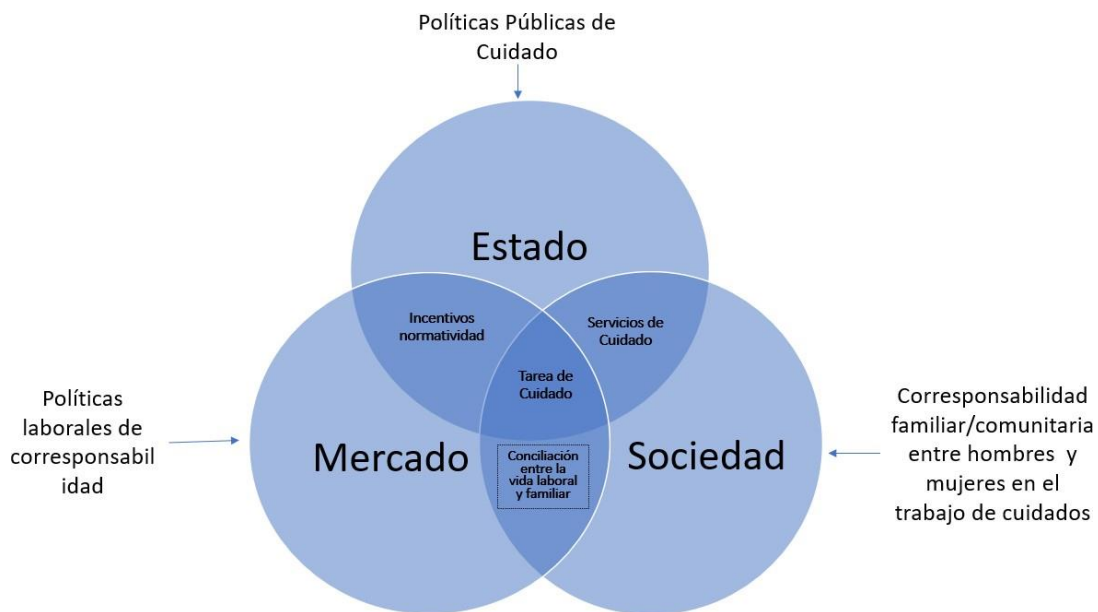
Impulsan la participación de hombres y mujeres (no sólo mujeres), y de las políticas públicas, las empresas y las familias (no sólo las familias) en el cuidado de las personas. En realidad, se trata de combinar un conjunto de medidas en el corto, mediano y largo plazo que dé respuesta a las necesidades inmediatas de

conciliación, pero también a la transformación del modelo de organización social del cuidado (Camacho en Rodríguez *et al.* 2011: 2).

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pone sobre la mesa la propuesta del diálogo social, como una alternativa para avanzar hacia la igualdad de género; en la que se contempla todos los tipos de negociaciones, intercambios y consultas de información entre gobiernos, empleadores y trabajadores, incluidas sus organizaciones (OIT, 2020). Este planteamiento tiene como eje la conciliación entre la vida laboral y familiar, poniendo al centro las necesidades derivadas de los trabajos de cuidado, desde la vinculación de corresponsabilidad Trabajo-Estado, Trabajo-Familia, Estado-Familia y Mujer-Hombre.

En el siguiente esquema se puede observar una representación de cómo los trabajos de cuidado se ponen al centro del diálogo social y cómo en cada interacción entre las esferas de Estado, mercado y sociedad, se generan acciones que sirven de coyuntura junto con otra esfera para generar políticas de cuidado.

Esquema 1. Entramado social alrededor de las tareas de cuidado



Fuente: Elaboración propia con base en Organización Internacional del Trabajo (2009).

- Entre la esfera del Estado y sociedad se encuentra la realización de servicios públicos de cuidado vinculados a la salud, educación y previsión social, como guarderías y apoyo institucional para personas adultas mayores (Jelin, 2020).
- Entre el Estado y el mercado se encuentra la normatividad y los incentivos que éste provee al mercado para procurar políticas laborales de corresponsabilidad familiar, como las licencias, como la de maternidad y más recientemente la licencia de paternidad (Orlandina *et al*, 2012).
- Finalmente, entre la esfera del mercado y sociedad se ubican las políticas de corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar, definiendo la corresponsabilidad como: la implementación de medidas que permitan a las personas empleadas y las personas empleadoras, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar (Secretaría de Economía, 2015).

A nivel macro, el Estado es responsable de las políticas públicas de corresponsabilidad, lo que implica el suministro de servicios de cuidado (Giosa *et al*, 2010). Cuando éste no cuenta con la suficiencia para proveer servicios de cuidado, los demás sectores de la sociedad buscan subsanar estas tareas. A menudo, cuando las mujeres salen a trabajar, las tareas de cuidado se resuelven dentro de la familia, es decir, desde las redes familiares, lo que favorece la permanencia de procesos de familiarización y feminización de los cuidados (Jelin, 2020). Por lo tanto, la noción de conciliación entre trabajo y familia es una pieza clave de las estrategias y programas de protección social que apuntan a mejorar la seguridad social, económica y el bienestar de las familias (PNUD, 2014).

No existe una única definición para referirse a la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, pues hay diferentes términos con significados o énfasis diversos, pero que abarcan el mismo tipo de política:

Políticas favorables a la familia (family-friendly policies), políticas favorables a la mujer (woman-friendly policies), políticas de equilibrio entre trabajo y vida (work-life balance policies), o políticas de conciliación entre la vida laboral, personal y familiar (reconciliation of work, private and family life policies) o, circunscrito al contexto español, políticas de corresponsabilidad. (Flaquer en Campillo, 2019:19)

Aquí cabe aclarar que, como menciona Tamés (2018), hay una diferencia entre las políticas de conciliación y las políticas de corresponsabilidad. Las primeras tienen como objetivo armonizar la relación entre el trabajo doméstico y de cuidados con el trabajo laboral. Las segundas, buscan no sólo armonizar la relación entre trabajo-familia, sino también incidir en la asignación de tareas en el ámbito doméstico, de modo que se distribuyan equitativamente entre hombres y mujeres. En este tipo de políticas se instituyen como actores responsables de estos cambios, al Estado, a las y los empleadores y a la sociedad.

Respecto a las políticas de conciliación, Camacho (2014) las define como aquellas que promueven la participación de las mujeres y de los hombres en el cuidado familiar, involucrando el mercado de trabajo, familias y Estado con la idea de conjuntar una serie de factores que transformen el modelo de organización social de cuidados, resolviendo la conciliación tanto en el corto, mediano y largo plazo.

En tal sentido, el Estado en México integra políticas de conciliación principalmente como medidas de protección social. Dentro de estas medidas conciliatorias entre el trabajo y la familia, se encuentran los permisos de maternidad y paternidad reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo, las cuales consisten en bajas o licencias remuneradas que tratan de regular principalmente la situación laboral de las mujeres después del parto, asignando licencias de manera diferenciadas entre hombres y mujeres, por lo que si bien estas medidas fomentan cuidados bajo una óptica de corresponsabilidad, esta diferencia en la asignación de licencias sigue manteniendo una brecha de género en la integración igualitaria de mujeres y hombres a las tareas de cuidado (Villa, 2019).

Asimismo, está el permiso de lactancia, que está regulado por la Constitución y dirigido a madres trabajadoras con hijos en periodo de lactancia (Hernández *et al*, 2019). Por otro lado, los servicios de cuidado infantil también se consideran dentro de las medidas conciliatorias, sin embargo, en México la oferta es muy baja (Banco Mundial, 2020). Cabe mencionar que estas prestaciones, si bien se encuentran dentro de la normatividad, tienen la desventaja de aplicarse únicamente a las personas que se encuentran dentro del mercado laboral de la formalidad.

Las políticas de conciliación contenidas en la normatividad son limitadas, por lo que, para resolver las necesidades de personas trabajadoras con responsabilidades familiares, las organizaciones e instituciones empleadoras deben asumir su corresponsabilidad para generar estrategias que puedan conciliar las tensiones generadas por la necesidad de dichas personas. En este sentido, la OIT (2020) propone que cuando no exista una estructura formal para el diálogo social orientado a resolver problemas en materia laboral, puede promoverse el diálogo entre trabajadores y empleadores, a fin de introducir cambios y ajustes prácticos y generar políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar.

En México las políticas públicas de cuidado que procuran la conciliación son incipientes, sin embargo, se fomenta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, impulsada a través de tres instancias de gobierno: el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Consejo para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). Esta Norma es un mecanismo de adaptación voluntaria, cuyo objetivo es establecer una serie de ejes en la línea de igualdad laboral y no discriminación, que los centros laborales ya sean públicos, privados y sociales puedan atender a fin de favorecer el desarrollo integral de sus trabajadores. Entre sus apartados incluye la realización de acciones encaminadas a la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal (Secretaría de Economía, 2015).

2.3 Estrategias de conciliación entre la vida laboral y familiar

Como se ha mencionado anteriormente, la conciliación entre la vida laboral y familiar es aún una tarea pendiente, ya que no se han generado alianzas sociales al ritmo que se han integrado las mujeres al mercado laboral. La conciliación es el resultado de un diálogo social de corresponsabilidad, en el que, a través de negociaciones, intercambios y consultas de información entre Estado, sociedad y mercado, se garantiza la disminución de las tensiones entre trabajo y familia (OIT, en Hernández *et al*, 2019). De tal forma, la conciliación no es posible sin los cambios sociales que permitan nuevos modelos de organización a partir de la participación de los diferentes actores estratégicos, cada uno con un papel determinado y estrategias específicas. En este sentido, para lograr la conciliación entre la vida laboral y familiar, se requiere de cuatro aspectos (Fundación Mujeres, 2010):

- Cambios estructurales que pongan al centro de la articulación social las necesidades alrededor de la realización de trabajos de cuidados de personas dependientes.
- Reorganizar los tiempos y espacios laborales de las organizaciones públicas y privadas.
- Modificar dentro de la familia, el hogar y el trabajo los roles que se asignan tradicionalmente a hombres y mujeres.
- Establecer políticas de conciliación en los centros de trabajo que posibiliten la conciliación.

Respecto al último punto, dentro del papel del mercado, las políticas de conciliación refieren a “las acciones de las propias empresas” (Giosa *et al*, 2010: 23), o inherentes a las organizaciones o instituciones. Al respecto, Flaquer señala que las medidas de conciliación en el ámbito laboral se refieren a: *“lograr una mayor flexibilidad en la organización de los tiempos de trabajo para que los hombres y las mujeres puedan hacer frente a sus responsabilidades familiares en las mejores*

condiciones posibles, para sí mismos y para las personas dependientes” (Flaquer en Hernández *et al*, 2019:14).

Así mismo, dentro de la administración pública, en tanto agente empleador, se considera la conciliación entre la vida laboral y familiar como:

Las acciones y/o estrategias que fomentan la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de las y los servidores públicos; promueven una mayor participación de los hombres en las labores domésticas de cuidado e incentivan el ejercicio de maternidades y paternidades activas. (Secretaría de la Función Pública, 2018:11)

Estas estrategias apuntan al logro de igualdad sustantiva, en la que hombres y mujeres tengan las condiciones necesarias para equilibrar todas las facetas de su vida, coadyuvando a estructurar una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, sin que haya una tensión entre el desarrollo profesional y la atención a las responsabilidades familiares (Fundación Mujeres, 2010). En tal sentido, las personas deberían ejercer su derecho a elegir libremente su empleo y tener las mismas oportunidades de preparación y acceso al trabajo, a los ascensos en el transcurso de la trayectoria laboral y a la seguridad del empleo, sin ser discriminadas por sus responsabilidades familiares (OIT-PNUD 2009). Sin embargo, las responsabilidades familiares pueden determinar el acceso al empleo de las personas con responsabilidades familiares, principalmente de las mujeres, quienes asumen la mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Las políticas de conciliación entre la vida laboral que se implementan en las instituciones son una herramienta clave para incidir en estas tensiones, dirigiéndose las medidas conciliatorias a subsanar cuatro principales tensiones entre trabajo y la familia de las personas con responsabilidades con personas dependientes (Hernández *et al*, 2019):

- Falta de afinidad de los horarios laborales con los horarios comerciales (servicios, escuelas, etc).
- Servicios escolares deficientes e insuficiencia de guarderías.
- Prestaciones sociales insuficientes o limitadas.
- Carencia de políticas conciliatorias dentro de los centros de trabajo.

Para minimizar estas tensiones, es necesario que desde los departamentos de recursos humanos de las instituciones se promuevan estrategias para mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar, tomando en consideración las necesidades particulares de hombres y mujeres, así como las particularidades familiares (OIT-PNUD, 2009). Esto con la intención de transformar la cultura institucional de los espacios laborales a partir de la implementación de medidas conciliatorias que consideren la redistribución del trabajo doméstico y de cuidado, en correspondencia con el trabajo remunerado. Por lo que, al ser las actividades de cuidado de personas dependientes la principal necesidad, se proponen tres líneas de conciliación entre la vida laboral y familiar (Kontzilia, 2021):

1. Cuidado de menores de edad.
2. Cuidado de personas dependientes.
3. Conciliación para el cuidado personal.

Estas estrategias de conciliación no sólo tienen la finalidad de mejorar la relación entre familia y trabajo, beneficiando a las personas trabajadoras y a las organizaciones; apuntan además hacia el logro de la igualdad entre mujeres y hombres. Por lo que uno de los principales retos es generar políticas de conciliación con perspectiva de género, que permita el reconocimiento de las necesidades particulares de mujeres y hombres, así como tomar en cuenta no sólo la conciliación para insertar a las mujeres al mercado laboral, sino también para integrar a los hombres en las responsabilidades domésticas y de cuidado.

Se ha planteado que, lograr la incorporación de estrategias de conciliación entre la vida laboral y familiar en la cultura de las organizaciones tiene beneficios laborales en diversos sentidos (Unión Europea, 2007; OIT, 2009, Giosa *et al*, 2010, Fundación Mujeres, 2010):

Mayor productividad

- Aumenta el compromiso del personal con la institución al estar obtener satisfacción en sus condiciones laborales.
- Mayor identificación y sentido de pertenencia.
- Reduce el ausentismo al poder cubrir sus responsabilidades familiares y/o personal.
- Mejora el clima laboral y las relaciones entre el personal al disminuir los niveles de estrés.
- Mejora la productividad y competitividad del personal al estar mas motivado.

Mejora de la imagen institucional

- Mejora el prestigio institucional al ejercer su responsabilidad social.
- Reconocimiento social por el compromiso con la conciliación y la igualdad.
- Enriquecimiento de la cultura institucional al incluir como uno de sus valores la conciliación.
- Participación para hacerse acreedor a distintivos.

Mejora la calidad laboral para el personal

- Aumenta la motivación del personal al facilitar el desempeño de sus capacidades.
- Aumenta la estabilidad profesional al sentirse satisfecho con su desempeño dentro de la institución.
- Mejora la salud física y emocional al disminuir el estrés al poder atenderse las responsabilidades familiares y laborales.
- Mayor organización de su tiempo al tener condiciones de flexibilización.

Mejora las condiciones de igualdad de género.

- Facilitan el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo.
- Fomentan la cooperación en pareja al generar condiciones para que los hombres se integren a las actividades domésticas y de cuidado.
- Fomentan la igualdad entre mujeres y hombres al propiciar condiciones para que las responsabilidades familiares de las mujeres no frenen su desarrollo profesional.
- Disminuyen la discriminación laboral al integrar la conciliación entre la vida laboral y familiar como parte de su cultura institucional.
- Disminuyen las dobles jornadas de las mujeres al flexibilizar horarios para cumplir con responsabilidades familiares.

Todos estos beneficios son alcanzables a partir de la implementación de estrategias de conciliación que consideren cinco tipos de medidas (OIT, 2009; Giosa, *et al*, 2010; Fundación Mujeres, 2010):

1. Medidas que amplían y mejoran la norma.

Esta medida permite la regulación de permisos y excedencias más allá de lo establecido por la normatividad, ampliando lo establecido en la normatividad, por ejemplo:

- Ampliar las licencias de maternidad, paternidad, adopción, lactancia, etc. Así como las no retribuidas, como las excedencias por motivos familiares, personales o sociales, así como las reducciones de la jornada.
- Establecer programas especiales para quienes vuelven al empleo luego de una licencia por maternidad o paternidad.

2. Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y en el espacio de trabajo.

Estas medidas permiten optimizar el recurso humano facilitando su desarrollo profesional, laboral y personal, a partir de dos medidas de flexibilización:

Distribución del tiempo laboral, permitiendo adecuar las horas en las que las personas empleadas puedan cubrir sus necesidades familiares y personales. Por ejemplo:

- 1 día libre cada 3 días de trabajo.
- Semanas laborales comprimidas, que se refieren a trabajar hasta más tarde todos los días para salir los viernes más temprano o para tener un viernes libre al mes.
- Reparto de horas semanales, mensuales o anuales, según el computo acordado con la empresa.
- Adelantar el horario de entrada y salida.
- Cambiar horario de almuerzo por inicio de jornada más tarde o salida más temprano.
- Establecimiento de cierta cantidad de horas mensuales o días anuales para fines personales.
- Programar con anticipación los sistemas de turno.
- Compatibilizar los horarios de la jornada laboral con horarios escolares o actividades extra-curriculares de los hijos/as.

En el espacio de trabajo, permitiendo que no sea necesaria la presencia física del personal de manera permanente en el lugar de trabajo, estas medidas llevan implícitas la autogestión del tiempo de trabajo por parte del personal. Por ejemplo:

- Posibilidad de realizar parte de la jornada laboral en el hogar u otro lugar que no sea el lugar de trabajo (teletrabajo).
- Deslocalización del trabajo en el domicilio de las y los empleados.

3. Medidas para aproximar servicios.

Estas medidas permiten acercar a las personas trabajadoras servicios en relación al cuidado a personas dependientes. Ya sea que solo se facilite información o que se ofrezcan ayudas económicas para acceder a los servicios de cuidado. Por ejemplo:

- Brindar servicios de cuidado infantil en el propio establecimiento.
- Celebrar convenios de cuidado infantil o de personas dependientes.
- Promover coordinación con los servicios locales comunitarios donde funcione el centro de trabajo.
- Ofrecer información local sobre servicios locales.
- Ofrecer beneficios monetarios a las personas trabajadoras adquirir servicios en el mercado.

4. Medidas que configuran una cultura organizacional incluyendo el valor de la conciliación.

Esta medida permite mejorar la calidad de vida del personal a partir de políticas de recursos humanos, con medidas de diferente índole. Por ejemplo, pueden ir desde no establecer reuniones fuera del horario laboral hasta acercar el centro de trabajo al domicilio de las personas trabajadoras. Por ejemplo:

- Desarrollar acciones que promuevan una cultura de empresa basada en la conciliación.
- Evitar políticas de organización del trabajo poco favorables a la conciliación.
- Evitar jornadas de trabajo muy prolongadas.
- Evitar esquemas de organización de tiempos impredecibles.
- Establecer días extras de vacaciones como premio o incentivo.

5. Medidas complementarias que facilitan la conciliación y mejoran la calidad de vida.

Estas medidas permiten mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, como, por ejemplo, aportando recursos que permitan el ahorro de tiempo y dinero del personal. Por ejemplo:

- Asesoramiento y apoyo para el desempeño del puesto de trabajo, entre otros.
- Ofrecer formación en gestión del tiempo.

En relación con lo anterior, es importante reconocer que para la aplicación de estas medidas se movilizan tres tipos de recursos básicos: tiempo, servicios y prestaciones económicas (Campillo, 2019; OIT-PNUD, 2009).

❖ **Tiempo**, es el uso de recursos temporales de conciliación se refieren básicamente a la regulación, flexibilización y reducción del tiempo de trabajo, los permisos y las excedencias. Estas medidas deben considerar cinco criterios que se interrelacionan: preservar la salud y seguridad de las personas trabajadoras; ser amigables con la vida familiar; promover la equidad de género; aumentar la productividad y facilitar el control de los trabajadores sobre su horario laboral. Este tipo de medidas no constituye un costo adicional y puede ponerse en marcha en todo tipo de empresas. Se trata de planificar con anticipación la definición de turnos y horarios de trabajo, a fin de que no interfieran con eventos importantes de la vida familiar.

❖ **Servicios**, los recursos de servicios de conciliación hacen referencia a los servicios de cuidado, servicios de cuidadores informales o profesionales en el hogar, los centros de día y las residencias para personas dependientes, así como servicios de educación infantil. Pueden brindarse servicios en los propio espacios laborales o cuidados ofrecidos por el mercado.

❖ **Prestaciones económicas**. Los recursos económicos de conciliación se refieren a prestaciones monetarias de la seguridad social y beneficios fiscales.

Ahora bien, para lograr la integración de la conciliación entre la vida laboral y familiar en las organizaciones es importante considerar los siguientes puntos (Fundación Mujeres, 2010):

1. Establecer el compromiso de la dirección de la institución con la conciliación entre la vida laboral y familiar, así como con la igualdad entre mujeres y hombres.
2. Conocer las necesidades del personal en materia de conciliación, a fin de articular las medidas que empaten con estas necesidades.
3. Fomentar el uso de las medidas de conciliación dentro tanto en hombres como en mujeres.
4. Conocer los recursos locales referentes al cuidado de personas dependientes, a fin de que en la medida de las posibilidades de la institución se puedan articular estrategias de coordinación en función de las necesidades del personal.
5. Informar al personal sobre los recursos y las medidas de las que disponibles en materia de conciliación.
6. Establecer responsabilidades concretas a personas o departamentos para garantizar el desarrollo de las estrategias de conciliación.
7. Implementar un proceso de seguimiento y evaluación que permita la revisión de las medidas y una actualización a lo largo del tiempo, de modo que sea posible medir su eficacia y mantener su pertinencia con respecto a las necesidades del personal.

Para integrar la conciliación entre la vida laboral y familiar dentro de las instituciones, no existe una receta, dependerá de muchos factores, la personalidad y recursos de cada institución, los recursos locales, la normatividad externa y las propias necesidades del personal. A continuación, se muestran como ejemplo, algunas prácticas que las organizaciones pueden incorporar en sus departamentos de recursos humanos, para una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar (OIT, 2009; Giosa, *et al*, 2010; Fundación Mujeres, 2010):

Tabla 1. Algunos ejemplos de medidas de conciliación

Ejemplo de medidas	Formas de operación
1. Medidas que amplían o mejoran la norma	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar las licencias de maternidad, paternidad, adopción, lactancia, etc. • Establecer programas especiales que vuelven al empleo luego de una licencia por maternidad o paternidad. • Así como las no retribuidas, como las excedencias por motivos familiares, personales o sociales, así como las reducciones de la jornada.
2. Flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • 1 día libre cada 3 días de trabajo. • Semanas laborales comprimidas, que se refieren a trabajar hasta más tarde todos los días para salir los viernes más temprano o para tener un viernes libre al mes. • Reparto de horas semanales, mensuales o anuales, según el computo acordado con la empresa. • Adelantar el horario de entrada y salida. • Cambiar horario de almuerzo por inicio de jornada más tarde o salida más temprano • Establecimiento de cierta cantidad de horas mensuales o días anuales para fines personales. • Programar con anticipación los sistemas de turno. • Compatibilizar los horarios de la jornada laboral con horarios escolares o actividades extra-cucurriculares de los hijos/as.
3. Flexibilidad en el espacio de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de realizar parte de la jornada laboral en el hogar u otro lugar que no sea el lugar de trabajo (teletrabajo). • Deslocalización del trabajo en el domicilio de las y los empleados.
4. Aproximar servicios	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar servicios de cuidado infantil en el propio establecimiento. • Celebrar convenios de cuidado infantil o de personas dependientes. • Promover coordinación con los servicios locales comunitarios donde funcione el centro de trabajo. • Ofrecer información local sobre servicios locales. • Ofrecer beneficios monetarios a las personas trabajadoras adquirir servicios en el mercado.
5. Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar acciones que promuevan una cultura de empresa basada en la conciliación. • Evitar políticas de organización del trabajo poco favorables a la conciliación. • Evitar jornadas de trabajo muy prolongadas.

	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar esquemas de organización de tiempos impredecibles. • Establecer días extras de vacaciones como premio o incentivo.
6. Medidas complementarias	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento y apoyo para el desempeño del puesto de trabajo, entre otros • Ofrecer formación en gestión del tiempo.

Fuente: Elaboración propia con base en OIT (2009), Giosa, *et al* (2010) y Fundación Mujeres (2010).

Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar forman parte de las buenas prácticas adoptadas por organizaciones o instituciones laborales, públicas o privadas, y contribuyen al logro de una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo (OIT/PNUD, 2009). En este caso, las buenas prácticas de género son aquellas acciones que contribuyen a la igualdad efectiva y que pueden desarrollarse en cualquier área de una organización, estas prácticas pueden ser extensas o limitadas, sin que esto represente menor importancia. En este sentido, las buenas prácticas se establecen como acciones dentro de las instituciones a favor del personal en busca de mejorar las condiciones de hombres y mujeres en el ámbito de la conciliación entre la vida laboral y familiar (INMUJERES, 2010).

Estas prácticas no son limitativas ni están estandarizadas, cada una de las organizaciones ha de adaptar medidas de acuerdo a las propias necesidades de su personal y su dinámica laboral, de tal modo que los cambios organizacionales forman parte importante de los cambios culturales a favor de la igualdad de oportunidades.

2.4 Ámbito Institucional y la Conciliación

El Estado juega un papel fundamental, no sólo como proveedor de bienestar para la sociedad, sino como agente empleador, pues da trabajo a un número importante de mujeres. La Administración Pública es el espacio en el cual las personas, los grupos y las organizaciones de la sociedad y el Estado tienen cabida, a fin de desarrollar actividades que son de interés para la vida comunitaria (Aguilera en Camacho, 2014). Es decir, las actividades desarrolladas desde la Administración Pública impactan en la vida colectiva de la sociedad, sin embargo, al ser limitadas en la integración de las mujeres, se pierde la mirada de ellas y sus aportaciones. En este sentido es importante que desde el Estado se generen condiciones laborales eficientes para lograr una mayor feminización de la administración pública. Para lo cual la conciliación entre la vida laboral y familiar juega un papel de suma importancia. La conciliación entre la vida laboral y familiar dentro de la administración pública se entiende como:

Acciones y/o estrategias que fomentan la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de las y los servidores públicos; promueven una mayor participación de los hombres en las labores domésticas de cuidado e incentivan el ejercicio de maternidades y paternidades activas. (SFP, 2018:11)

Para lograr la conciliación entre la vida laboral y familiar de las mujeres dentro de la administración pública, debe asumirse la obligación de revertir patrones culturales en los espacios del ejercicio público. una forma de hacerlo es a partir de la revisión de su cultura institucional.

La cultura institucional se define como el conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas dentro de una organización, que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado para su funcionamiento y de las personas que la conforman; por lo que también es definida como cultura organizacional. Cada institución hace una interpretación y apropiación de la cultura institucional, cristalizándola en una estructura, normas, y reglamentos con características propias

que la hacen única, por lo que se identifica como la personalidad de una institución y ésta se alinea con la cultura social en la que se inserta (INMUJERES, 2009). Por lo que es importante revisar bajo qué valores está funcionando cada institución, dado que, si no se identifican valores explícitos, es probable que se esté entorpeciendo no sólo su quehacer, si no la forma en la que los integrantes de la organización se relacionan.

Los elementos que componen la cultura institucional tienen aspectos explícitos e implícitos; las manifestaciones explícitas se pueden clasificar en (INMUJERES 2009):

- **Simbólicas:** como la historia de la organización, las imágenes que la identifican, las celebraciones, etcétera.
- **Conductuales:** como el lenguaje, la forma de vestir, tipo de contrataciones, los criterios para decidir los ascensos y el estilo de la comunicación formal e informal.
- **Estructurales:** como el organigrama y jerarquías, la asignación de salarios y compensaciones, las políticas, programas y procedimientos.
- **Materiales:** como las instalaciones, el mobiliario y la asignación de recursos de la organización.

Un aspecto importante dentro de la cultura organizacional a tomar en cuenta es la conexión entre la vida laboral y personal, que en muchas instituciones apuntan hacia un modelo de ideal de trabajador que hace referencia a la desvinculación de las personas trabajadoras con sus otras facetas de la vida (Navarro, 2011).

La disponibilidad de ajustarse a largos horarios para muchas instituciones es prueba de lealtad e incondicionalidad al cargo que se ejerce, o a la institución. Sin embargo, las largas jornadas de trabajo no son un indicativo de la calidad, ni del compromiso con el trabajo (Zabludosvsky, 2014). Por el contrario, la estructura laboral basada en largas horas resulta ser disfuncional; reduce la productividad del

personal e implica que éste no logre conciliar su vida laboral, familiar y la personal. Este ideal de trabajador trae desventajas para las mujeres que, como se ha mencionado, son las principales responsables de las actividades domésticas y de cuidado (Navarro, 2011). Al respecto, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que México es uno de los países con mayor índice de trabajo, pero con menor productividad (SFP, 2018).

Una estrategia para el cambio de paradigmas en las instituciones públicas es integrar la perspectiva de género¹¹, con la intención de contar con estructuras administrativas más igualitarias. Esta mirada considera no sólo la posición de las mujeres en los cargos públicos, sino también sus contextos; su entorno familiar, social, laboral y personal que condicionan la participación de las mujeres en el espacio de lo público (Alejandre, 2018).

En este sentido, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) plantea el enfoque de cambio organizacional, en el cual, la meta de la equidad de género sólo se puede conseguir si se contempla la evolución de las organizaciones que actúan como agentes del desarrollo. Propone poner esfuerzos en atender las dinámicas sociales que producen desventaja para las mujeres y no propiamente poner al centro a las mujeres, de modo que, se el cambio sea operacional y se promueva la equidad de género en todos los ámbitos y niveles organizacionales (PNUD en Navarro, 2011).

Derivado de lo anterior, y dado que actualmente se está realizando una reestructuración organizativa dentro de la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México, se realizó un diagnóstico de las necesidades y condiciones de conciliación entre la vida laboral y familiar del personal que se encuentra en el edificio central de la Secretaría, a partir del cual se propone una Guía de Buenas Prácticas en materia de Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar.

¹¹ La Perspectiva de género, hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre hombres y mujeres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por diferencias culturales asignadas a los seres humanos” (INMUJERES, 2007: 104).

III. Diagnóstico

El presente diagnóstico se realizó de abril a noviembre del 2021, en el edificio central de la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México, con el objetivo de identificar necesidades y condiciones en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar. Para lo cual se utilizaron las estrategias, que se exponen a continuación:

3.1. Estrategia metodológica

a) Investigación documental

Con el objetivo de identificar marcos de referencia relacionados con la conciliación entre la vida laboral y familiar (conceptual, jurídico y contextual), se consultaron tratados internacionales, programas y discusiones teóricas en materia de conciliación, así como información estadística nacional y estatal.

b) Entrevista, cuestionario y encuesta

Adicionalmente, se recurrió al diseño de una estrategia metodológica de corte cualitativo y cuantitativo, orientada al diagnóstico de las necesidades en materia de cuidados familiares y conciliación de la vida laboral y familiar; toda vez que no se cuenta con datos públicos en esta materia dentro de la Secretaría del Trabajo del Estado de México. De tal forma, la estrategia para la obtención de información se articuló en dos momentos:

I. Entrevistas semiestructuradas a personal clave involucrados

Con el objetivo de realizar un sondeo de las condiciones de conciliación entre la vida laboral y familiar y la percepción de las personas titulares de las áreas

estratégicas en materia de Igualdad de Género, se realizaron dos entrevistas semiestructuradas.

Las entrevistas se aplicaron a la Titular de la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia y al Titular de la Unidad de Planeación e Igualdad de Género, y se llevaron a cabo en el contexto de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en relación con su Política de Igualdad Laboral, Clima Laboral, Código de Ética, Igualdad Salarial, Permanencia, Capacitación, Acciones de Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.

II. Aplicación del cuestionario para el diagnóstico de necesidades del personal que labora en la dependencia

Con el objetivo de identificar las necesidades y condiciones en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar del personal del edificio central de la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México, se encuestó a 140 mujeres y 90 hombres, los que conforman 57% del total del personal.

La elaboración del instrumento de diagnóstico se basó en cuatro documentos de referencia, los cuales consideran la conciliación entre la vida laboral y familiar:

1. Cuestionario aplicado en materia de conciliación por el Gobierno Vasco.
2. Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal.
3. La Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015) en su apartado 12.
4. Cuestionario de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo del INEGI (2019a).

3.2. Descripción del cuestionario diagnóstico

El cuestionario aplicado en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar tiene como objetivo identificar las necesidades y condiciones en materia de conciliación del personal del edificio central de la Secretaría del Trabajo del Estado de México. Los apartados que estructuran el cuestionario se desglosan a continuación:

I. Datos generales

-Dos reactivos

Objetivo: Conocer los datos generales del personal, a fin de caracterizar su perfil.

II. Situación laboral

-Siete reactivos

Objetivo: Conocer las características laborales del personal, a fin de caracterizar su perfil laboral.

III. Situación familiar

-Dos reactivos

Objetivo: Conocer la tipología de familias y hogares del personal, a fin de identificar la dinámica de su vida familiar.

IV. Tareas de cuidado a menores.

-Quince reactivos.

Objetivo: Conocer la dinámica de corresponsabilidad en las tareas de cuidado de menores dependientes del personal.

V. Tareas de cuidado a personas dependientes.

-Quince reactivos

Objetivo: Conocer la dinámica de corresponsabilidad en las tareas de cuidado de personas dependientes del personal.

VI. Tareas domésticas

-Doce reactivos

Objetivo: Conocer la dinámica de corresponsabilidad en las tareas domésticas del personal.

VII. Uso del tiempo

-Veintisiete reactivos

Objetivo: Conocer la distribución del tiempo semanal del personal.

VIII. Medidas de conciliación y cultura Institucional

-Trece reactivos

Objetivo: Conocer las mediadas conciliatorias entre la vida laboral y familiar, así como la percepción del personal respecto a estas.

Para la realización del diagnóstico se consideró la población total del edificio central de la Secretaría del Trabajo como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Población dentro del edificio central de la Secretaría del Trabajo del gobierno del Estado de México

Personas	Total	18 a 28 años	29 a 39 años	40 a 50 años	51 años o más
Hombres	174	12	45	50	67
Mujeres	225	21	59	73	72
Total	399	33	109	123	139

Fuente: Proporcionado por la Subdirección de Personal de la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México

- **Población seleccionada:** La encuesta fue contestada por 57% de la población, 62% de las mujeres (140 mujeres) y 51% de los hombres (90 hombres) de manera aleatoria, ya que no fue posible aplicarlo de manera directa. Las diversas áreas al interior de la Secretaría difundieron la encuesta a través de una liga digital.
- **Periodo de levantamiento:** 3 al 10 de noviembre 2021.

- **Tipo de levantamiento:** Cuestionario en línea. El cual se puede consultar en la siguiente liga:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdy3sjiK-oeDkGanv_Ax6rIE0u0kXv-Hbik0j_GXiWnboPGBw/viewform?usp=sf_link

- **Número de Preguntas:** 93 reactivos divididos en apartados de opción múltiple y respuesta corta.
- **Tiempo para contestar:** 25 a 35 minutos.

3.3. Resultados

A continuación, se desglosan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de una encuesta dirigida al personal adscrito al edificio central de la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México para identificar las principales necesidades y condiciones de conciliación entre la vida laboral y personal de las y los servidores públicos.

I. Datos generales

Se obtuvo respuestas de 57% de la población total, contestaron la encuesta 140 mujeres y 90 hombres. En cuanto a las edades de los encuestados, prácticamente la mitad de las personas encuestadas se encuentra entre los 40 y 59 años de edad: 52% de mujeres y 51% de hombres. Entre los 20 y 39 años se encuentra el 41% de la población de mujeres y el 36% de la población de hombres. Entre los 60 y 70 años hay un 6% de mujeres y en el caso de los hombres es del 13%. Como se observa, es en la edad madura, después de los 40 años, en la que se encuentra la mayor parte de la población.

I. Situación Familiar

Se identificaron diversas formas de convivencia en las relaciones familiares, mismas que se mencionan a continuación, en orden de frecuencia:

- 37% mujeres y 56% de los hombres viven en pareja con hijos.
- 16% de mujeres y 7% de hombres viven solas con hijos.
- 14% de las mujeres y 10% de los hombres viven con amigos o familiares.
- 10% de las mujeres y 4% de los hombres viven en pareja con hijos y otra persona dependiente (personas adultas mayores enfermas o con alguna discapacidad).
- 9% de las mujeres y 6% de los hombres viven solo con hijas/os y otras personas dependientes.
- 4% de las mujeres viven en pareja sin hijas/os.

- 3% de las mujeres y 2% de los hombres viven en pareja con otras personas dependientes.
- 1% de las mujeres y 4% de los hombres no viven con otra persona.
- 5% de las mujeres y 3% de los hombres no especificaron el tipo de convivencia familiar.

Estos datos nos permiten contar con una panorámica de los arreglos familiares existentes, que se distinguen por su diversidad, y que deben ser considerados para diseñar estrategias para lograr conciliar la vida laboral y familiar.

II. Situación laboral

En cuanto a la situación laboral, se observó que las personas sindicalizadas y que cuentan con una base, son las que llevan más años dentro de la Secretaría, mientras que las personas de contrato temporal y de confianza tienen menor tiempo de antigüedad. En cuanto a las mujeres, 36% es sindicalizada, 31% tiene base, 20% es de confianza, 12% es de contrato temporal y 1% no lo especificó. En el caso de los hombres, 41% es de confianza, 28% tiene base, 20% es sindicalizado, 10% tiene contrato temporal, y 1% no lo especificó.

De acuerdo con los puestos reportados en la encuesta y sueldos registrados en los datos públicos de la Secretaría, se observa que la población de mujeres se divide en tres grupos principales. El primer grupo de mujeres, de mayor población, se concentra en puestos de menor rango, pero con mayor estabilidad laboral con contratos de base y confianza; un segundo grupo ocupa puestos con sueldos promedio y diferentes formas de contratación; y un tercer grupo ocupa 82% de los puestos más altos. En los hombres, la mayor población se concentra en los sueldos medios con tipo de contratación de confianza, y en un segundo grupo se encuentran los puestos de menor rango, pero es donde se encontró una mayor población de hombres sindicalizados y de base.

III. Cuidados a menores

En cuanto a los cuidados a menores, se encontró que 99 mujeres y 61 hombres tienen responsabilidades familiares. La cantidad de menores que se reporta es de 5 menores de menos de 1 año; 29 menores de entre 1 y 5 años; 54 menores de entre 6 y 10 años; 47 menores de entre 11 y 15 años; y 25 menores de entre 12 y 13 años. La población con responsabilidades familiares manifestó tener diversos horarios en los que la conciliación entre el trabajo y los cuidados a menores a su cargo se complicaba, aunque esta problemática no está homologada. Los días lunes de 17:00 a 18:00 horas es el itinerario que más se reportó como problemático en términos de conciliación. Asimismo, se encontró que las principales actividades que les implican salir de oficina en horario laboral es el acompañamiento al colegio y las reuniones escolares.

Condiciones de Conciliación

En la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios se considera la protección de cuidados familiares, lo que incluye únicamente licencias a causa de enfermedad grave o accidente de alguno de los hijos, cónyuge o concubina. Sin embargo, no hay un apartado que incluya permisos para cuidados por enfermedad no grave.

En la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios se considera una licencia por nacimiento de hijo/a para los servidores públicos, de 10 días con goce de sueldo.

Dentro de los servicios conciliatorios, el Club de Tareas y Ludoteca son una medida que atiende un promedio de 17 a 20 menores de entre 6 y 10 años. Esta medida ha estado cerrada por pandemia, y es la única medida de cuidado a menores con la que se cuenta. Aunque se tienen registro de un promedio de 54 niños de entre 6 y 10 años y no existen servicios de cuidado para los menores de edades diferentes a ésta.

También se cuenta con una sala de lactancia que, aunque permanece cerrada por la emergencia sanitaria, ha atendido a 17 mujeres en promedio de enero 2019 a la fecha. Medida que está dirigida a un promedio de 27% de mujeres en edad reproductiva.

V. Cuidado de personas adultas dependientes

Necesidades de Conciliación

En cuanto a los cuidados a personas dependientes, se encontró que 53 mujeres y 19 hombres tienen responsabilidades familiares. La población con responsabilidades familiares manifestó tener diversos horarios en los que la conciliación entre el trabajo y los cuidados a personas dependientes se complicaba, aunque esta problemática no está homologada en horario, los días viernes de 17.00 a 18:00 horas es el itinerario que se mencionó con más frecuencia. Asimismo, se encontró que las principales actividades que les implica salir de la oficina en horario laboral es el acompañamiento a consultas médicas.

Condiciones de Conciliación

Las medidas conciliatorias para la protección de cuidados familiares, se ajustan a las contenidas en la normatividad, de lo cual es importante señalar que se omite el cuidado de personas dependientes, como personas adultas mayores, personas enfermas o personas con alguna discapacidad.

VI. Tareas domésticas

Aunque se registró que las mujeres realizan más actividades domésticas, así como de cuidado, hay una percepción general de que sí existe una adecuada distribución de los trabajos familiares, lo que indica que hay una perpetuación de roles de género en las familias del personal del servicio público de la Secretaría.

VII. En el uso del tiempo

Lo anterior coincide con los resultados de la encuesta sobre el uso del tiempo, que señala que existe una brecha de género de siete horas, que es cuando las mujeres están más involucradas con las tareas domésticas y de cuidado, lo que indica que se perpetúa la división sexual del trabajo al interior de las familias de las y los servidores públicos.

VIII. Medidas de Conciliación y Cultura Organizacional

Medidas de conciliación

Las políticas de conciliación dentro de la Secretaría del Trabajo se encuentran apegadas a la normatividad, en ésta se incluyen licencias por maternidad, embarazo, complicaciones por parto, adopción, nacimiento, lactancia, cuidados por enfermedad grave (de hijos/as y conyugue), fallecimiento de cónyuge, vacaciones.

Las licencias antes mencionadas, en su mayoría se encuentran señaladas en el Aviso de justificación de incidencias en la puntualidad y asistencia, que es el formato único que expide la Subsecretaría de Administración a través de la Dirección General de Personal. Asimismo, considera la justificación de incidencias en la puntualidad y asistencia por autorización del superior inmediato (a partir de Jefe de departamento) y cuenta con las siguientes opciones:

- Hasta un total de tres por mes: por falta de puntualidad en la entrada, retirarse entre horas y salida antes con autorización. Estos permisos no están etiquetados, por lo que el personal puede usarlos de acuerdo con sus necesidades.
- Una en cuatro meses: falta de asistencia, días económicos (para servidores públicos sindicalizados) y consultas médicas (Constancia de permanencia del ISSEMYM). En cuanto al derecho a la justificación de

inasistencia, hay una diferencia para el personal, de acuerdo al tipo de contratación; las condiciones son diferentes entre el personal sindicalizado y no sindicalizado. Por otro lado, una falta de asistencia en cuatro meses puede ser una prestación muy limitada.

Cultura Organizacional

Dentro de la percepción que tienen las servidoras y servidores públicos en cuanto a la relación trabajo-familia, se encontró que:

- 28 mujeres y 11 hombres con responsabilidades de cuidado de menores y 14 mujeres y 6 hombres con responsabilidades a personas adultas dependientes, consideran que en alguna medida han dejado de desarrollarse profesionalmente por el tiempo que destinan a las tareas de cuidado.
- 38 mujeres y 20 hombres con responsabilidades de cuidado de menores y 17 mujeres y 4 hombres con responsabilidades de cuidado a personas adultas dependientes, consideran en alguna medida que descuidan sus responsabilidades de cuidado por atender sus responsabilidades laborales.

En relación con la cultura institucional de la Secretaría respecto a la conciliación entre la vida laboral y familiar, se identificaron los siguientes elementos:

- 39% de las mujeres y 42% de los hombres considera que no se difunde la normatividad en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar.
- 41% de las mujeres y 43% de los hombres considera que no se implementan medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar.
- 6% de las mujeres y 10% de los hombres considera que no se respetan los permisos de lactancia y maternidad.
- 17% de las mujeres y 20% de los hombres considera que no se otorgan facilidades para la atención de asuntos familiares.

- 36% de las mujeres y 32% de los hombres menciona que sus jefes consideran que pedir permiso para atender asuntos familiares es una actitud improductiva.
- 42% de las mujeres y 28% de los hombres menciona que sus compañeros consideran que pedir permiso para atender asuntos familiares es una actitud improductiva.
- 42% de las mujeres y 28% de los hombres considera que pedir permiso para atender asuntos familiares es una actitud improductiva.
- 34% de las mujeres y 31% de los hombres mencionan que no han participado de los esquemas de promoción laboral en la institución, debido a que un puesto de mayor responsabilidad no les permitiría atender sus tareas domésticas y de cuidado.
- 96% de las mujeres y 90% de los hombres considera que es importante la incorporación de políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar.
- 62% de las mujeres y 67% de los hombres consideran que no cuentan con un espacio adecuado para comedor.
- 67% de las mujeres y 73% de los hombres mencionan que el horario de comida no les permite tener una convivencia con familiares y amigos.
- 57% de las mujeres y 76% de los hombres no hacen uso de espacios dentro del edificio para comer.
- En cuanto a las oportunidades laborales, 90% de las mujeres consideran que no existe igualdad de desarrollo profesional, a pesar de que en la Secretaría hay una muy buena representación de las mujeres en puestos de liderazgo.

Medidas de flexibilización por emergencia sanitaria

Las estrategias sanitarias aplicadas en el periodo del COVID-19 fueron bien aceptadas por 82% de las mujeres y 64% de los hombres, no sólo porque pudieron cuidar su salud, sino también porque pudieron realizar tareas de cuidado a menores y personas dependientes.

Sin embargo, no fueron funcionales para 15% de las mujeres y 34% de los hombres. Entre las razones que mencionan son:

- 5% de las mujeres comentó haberse contagiado de COVID-19.
- 29% de las mujeres y 10% de los hombres laboraron normalmente, por lo que no hubo medidas conciliatorias para esta población.
- 24% de las mujeres y 29% de los hombres mencionan que no existieron medidas de seguridad sanitaria en su área de trabajo.
- 24% de las mujeres y 48% de los hombres no señalan las razones.

De las medidas implementadas, el teletrabajo permitió la convivencia familiar, sin embargo, también se encontró que las cargas laborales fueron mayores, lo que generó sobrecargas para personas responsables del cuidado de menores. Por otro lado, una de las dificultades identificadas en la aplicación de esta medida fue la brecha generacional en el uso de tecnología y la disposición de equipos para trabajar en casa.

En cuanto a las medidas de conciliación que podrían coadyuvar a la conciliación de su vida laboral y su vida familiar, se enlistan las reportadas a través de la encuesta por orden de interés para la población:

- Reducción de jornadas: 16% de las mujeres y 10% de hombres.
- Flexibilización de horarios: 13% mujeres y 12% hombres.
- Horario escalonado: 8% mujeres y 3% hombres.
- Teletrabajo: 6% mujeres y 4% hombres.
- Respeto a horarios de entrada y salida: 6% mujeres y 9% hombres.
- Permisos para realizar actividades familiares: 6% de las mujeres y 8% hombres.
- Medidas que mejoren la comunicación con los jefes: 6% mujeres y 7% hombres.
- Respetar los horarios de comida: 2% de las mujeres, los hombres no comentaron al respecto.

- Realizar eventos familiares: 3% mujeres y 6% hombres.
- Respetar los horarios en Teletrabajo: 1% mujeres y 2% hombres.
- Acercar servicios como cajeros para optimizar tiempos y dar seguridad al personal: 1% de las mujeres.
- Tener permisos para salir a consultas médicas y de cuidados familiares: 1% mujeres y 1% hombres.
- Evitar situaciones de urgencia laboral: 1% mujeres y 1% hombres.
- 1% de las mujeres desconoce lo que son las medidas de conciliación.

3.4 Principales hallazgos

A partir de la indagatoria realizada, podemos enlistar los principales hallazgos en cuanto a las condiciones y necesidades en materia de conciliación en la Secretaría del Trabajo:

La población dentro de la Secretaría es mayoritariamente femenina, con un 61% de mujeres y 39% de hombres. El 51% de la población es mayor de 40 años. En cuanto al personal que reporta tener hijos/as menores de 18 años; 99 son mujeres y 61 hombres.

El principal tipo de convivencia familiar es de familia nuclear, conformada por pareja con hijos. Sin embargo, es importante observar que existen otras formas de convivencia que deben ser atendidas en sus necesidades de conciliación, por tratarse de condiciones en donde existe mayor tensión. Por ejemplo: hombres y mujeres que viven solos con hijos/as, y quienes además son responsables del cuidado de personas adultas dependientes.

Existen diferentes condiciones familiares entre la población, sin embargo, la principal demanda de conciliación por parte de las y los servidores públicos están encaminadas a la flexibilización del tiempo, especialmente de las personas que tienen personas dependientes a su cuidado.

En cuanto a las medidas para el cuidado de menores, se encontró que, los hombres cuentan con una licencia por nacimiento de hijo/a por 10 días, que no es equiparable a la licencia de maternidad que es de 90 días, lo que no contribuye a la integración de los roles de cuidado familiar de los nuevos papás.

Respecto a los servicios de cuidado con los que cuenta el personal de la Secretaría, se tiene un club de tareas, dirigido solo al 14% de la población de menores que son hijos/as de las y los servidores públicos, lo que resulta ser una medida eficiente pero

limitada, ya que no se cuentan con otras medidas conciliatorias para el resto de la población con hijos/as en otros rangos de edad.

Se encontró que la sala de lactancia es una de sus principales medidas conciliatorias y de suma importancia para las mamás en periodo de lactancia, sin embargo, el porcentaje de mujeres en edad reproductiva es solo del 27% por lo que es necesario diversificar las medidas conciliatorias a otros nichos de población.

Para los cuidados familiares, se cuenta con licencia en caso de enfermedad grave o accidente para el cuidado para hijos o conyugue, así como el derecho a justificación de un día de inasistencia en un periodo de cuatro meses, el cual no puede ser usada para cualquier necesidad. Si bien aparece como una buena medida conciliatoria, puede ser muy limitada, sobre todo para las personas que tienen a su cuidado personas dependientes, ya que no se cuenta con licencias en caso de enfermedades que no sean graves, situación que en muchas ocasiones requiere de más de un día de licencia en cuatro meses.

Por otro lado, tanto la justificación de un día de inasistencia, como las de falta de puntualidad a la entrada, en el descanso y la comida, así como las medidas de flexibilización adoptadas por pandemia, pueden ser no factibles para el personal que está en áreas de atención al público, ya que no se ajustan a sus condiciones laborales. Al respecto, la población en estas áreas manifiesta un descontento al no tener condiciones adecuadas de conciliación entre su vida laboral y familiar.

Si bien en el contexto de la pandemia COVID-19 se implementaron medidas emergentes por de flexibilización laboral, como el teletrabajo y el horario escalonado, han sido medidas temporales y no se encuentran reconocidas formalmente, ni orientadas propiamente como medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar.

Se detectó también una cultura organizacional apegada a modelos de trabajo de largas jornadas, con poca sensibilidad organizacional en materia de conciliación,

pues se identificó que hay población tanto a nivel operativo como en puestos de liderazgo que consideran la flexibilización laboral como sinónimo de desatención de las responsabilidades laborales.

En este mismo sentido, se encontró que hay una parte de la población que desconoce las medidas conciliatorias con las que cuenta, o bien que no existe una abierta apertura a la comunicación por ciertas jefaturas, lo que limita que el personal haga uso adecuado de los permisos de conciliación existentes, dificultándose la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Se detectó que, al no existir medidas de flexibilización laboral suficientes, el personal no está preparado para adaptarse a nuevas formas de trabajo en caso de emergencia, ya que no están contempladas formalmente otras modalidades distintas a las convencionales. Sin embargo, la experiencia del personal a partir de las medidas flexibles aplicadas dentro de la Secretaría por COVID-19 han sembrado en el personal la inquietud de que se implementen de manera permanente políticas conciliatorias entre la vida laboral y familiar.

En ese sentido, es importante la aplicación de estrategias que permitan tanto a líderes de Área, como al personal, la toma de mejores decisiones para el desarrollo de actividades de las que son responsables y considerando la gestión del tiempo, a fin de lograr la conciliación entre la vida laboral y familiar del personal.

Por otro lado, también se detectó la reproducción de roles familiares tradicionales, lo que trae sobre carga de trabajo a las personas con responsabilidades familiares, principalmente en las mujeres. Se detectó una brecha de 7 horas en el uso del tiempo derivada principalmente por la realización de actividades domésticas y de cuidados que asumen las mujeres, por lo que es necesaria la implementación de políticas que fomenten la corresponsabilidad y el reconocimiento del Trabajo no remunerado, a fin de que las políticas de conciliación puedan tener un mayor éxito.

Asimismo, se encontró que no se está atendiendo al Programa de Cultura Institucional en lo relativo al apartado de conciliación entre la vida laboral y familiar, en el cual se recomienda la modificación de la normatividad interna a fin de integrar medidas de conciliación, ya que la Secretaría del Trabajo no cuenta con un Reglamento Interno de Condiciones Generales del Trabajo. Por consiguiente, no cuenta con una normatividad interna para la integración de medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar.

Finalmente, se encontró que no existen espacios de comedor o esparcimiento dentro de las instalaciones del edificio de la Secretaría, limitando la convivencia del personal y reduciendo el tiempo del personal destinado al descanso, ya que tienden a trasladarse fuera del edificio en sus tiempos de comida y/o descanso.

IV. Propuesta: Guía de Buenas Prácticas en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar para la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México

Dentro de la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México, recientemente se ratificó el compromiso institucional hacia la conciliación, a partir del establecimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Sector Trabajo del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México. Este compromiso es asumido con la conformación de la Unidad de Género y erradicación de la violencia, bajo el esquema de una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres, y que tiene entre sus tareas la implementación de acciones que contribuyan a conciliar la vida familiar y laboral en las instituciones públicas y privadas.

En este marco, y derivado del diagnóstico realizado, fue posible identificar la existencia de necesidades de conciliación entre la vida laboral y familiar de las y los servidores públicos, derivadas de las actividades de cuidado a personas dependientes; menores, personas adultas mayores, enfermas o con alguna discapacidad. Esta dinámica organizacional contribuye con la reproducción de la sobre carga de trabajo que recae en las personas con responsabilidades familiares.

Por todo lo expuesto, se consideró pertinente plantear como propuesta de intervención una guía de buenas prácticas en materia de conciliación, como un instrumento orientador dirigido a las y los tomadores de decisiones dentro de la Secretaría, la cual considera los principales hallazgos del diagnóstico referido, las áreas de oportunidad en la normatividad vigente y las experiencias que otras instancias reportan en términos de buenas prácticas.

Las buenas prácticas que se incorporan en esta guía tienen como soporte el abordaje teórico-metodológico que permitió realizar un diagnóstico orientado a la identificación de necesidades en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar. El objetivo de esta *Guía de Buenas Prácticas* (Ver Anexo 1) es promover la

conciliación entre la vida laboral y familiar como una estrategia orientada a generar mejores condiciones laborales para las mujeres, en igualdad con los hombres respecto a las tareas de cuidado a personas dependientes, en donde son las mujeres quienes cubren mayoritariamente esta tarea. Algunos de los beneficios de este instrumento son:

- Se trata de un documento corto y de fácil manejo.
- Permite identificar los elementos fundamentales para orientar la implantación de buenas prácticas dentro de la Secretaría.
- Permite vincular cada una de las buenas prácticas propuestas con las necesidades de conciliación específicas del personal adscrito a la Secretaría.
- Permite la difusión del material, entre las áreas involucradas en la promoción de la conciliación, así como entre el personal de la Secretaría.
- Permite que el material pueda ser enriquecido con la participación de las y los servidores públicos, fomentando el diálogo, la horizontalidad en la toma de decisiones y una cultura organizacional que incorpora en sus prácticas valores orientados a la igualdad sustantiva y la transformación de las dinámicas institucionales desde una perspectiva de género.

Esta guía se encuentra estructurada en seis apartados: presentación de la propuesta, introducción a la problemática que la enmarca, abordaje conceptual de lo que implica la conciliación entre la vida laboral y familiar para la dinámica de las dependencias, el desglose de cada una de las buenas prácticas consideradas, así como los documentos de referencia, mismos que pueden difundirse entre el personal con el objetivo de profundizar en lo expuesto a lo largo del documento. Cada una de las prácticas propuestas señala:

- a) Líneas de conciliación que atiende.
- b) Tipo de medida de conciliación de que se trata
- c) Condición de conciliación existente
- d) Necesidad identificada

- e) Descripción de la práctica,
- f) Objetivo de la práctica
- g) Beneficios que derivan de su implementación.
- h) Impacto en términos de población beneficiada.
- i) Forma de petición, evaluación y seguimiento.

V. Reflexiones finales

- El diagnóstico realizado entre el personal de la Secretaría de Trabajo del Gobierno del Estado de México, permitió una aproximación a las dinámicas organizacionales incorporando la perspectiva de género, lo que nos permitió identificar cómo es éstas inciden en la reproducción de roles de género tradicionales, impactando en las condiciones laborales de las mujeres, concretamente dentro de las dependencias de la administración pública. En ese sentido, consideramos que el ejercicio de diagnóstico realizado puede ser enriquecido y replicado en otras dependencias, en aras de contar con datos específicos sobre las necesidades de las servidoras y servidores públicos de diversas áreas y a partir de estos promover el diseño y la implementación de estrategias de conciliación.
- La implementación de buenas prácticas en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar dentro de la Secretaría, forma parte importante de los cambios culturales indispensables para promover la igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo dignas para mujeres y hombres. Por esta razón, es importante que incorporen acciones orientadas al reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado, no remunerado, como parte de una nueva Cultura Institucional que detone cambios organizacionales, incorporando la perspectiva de género, así como la transformación de las dinámicas familiares patriarcales, a fin de lograr la corresponsabilidad en el cuidado.
- Una de las condiciones importantes para la conciliación entre la vida laboral y familiar, es cuantificar las horas trabajadas en cualquier momento, a fin de observar cómo se distribuyen y planifican las jornadas laborales de las servidoras y servidores públicos, por lo que es necesaria la contratación de software para el control de horario, como una herramienta tecnológica que permite explorar nuevas formas de conciliación y planeación.
- Las buenas prácticas, no son limitativas, una vez implementadas, es importante la realización de evaluaciones periódicas, con el objetivo de que en función de la identificación de necesidades, tanto del personal como de la institución, estas estrategias puedan renovarse y/o ampliarse.

VI. Documentos de Consulta

Alejandre, Gloria (2018), "Género y buen gobierno: Claves para una Administración Pública comprometida con la participación integral de las mujeres en el ejercicio del servicio público" en *Revista Buen Gobierno*. No 24. México: Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administración A.C.

Arellano, Ixchel (2021), "Triple jornada: Una nueva realidad para las mujeres mexicanas en tiempos de pandemia" en *Tamma Dalama*, núm. 6, México: Universidad Mundial. Disponible en: [Triple-jornada-una-nueva-realidad-para-las-mujeres.pdf \(universidadmundial.edu.mx\)](https://www.universidadmundial.edu.mx/revista-tamma-dalama/numero-6/triple-jornada-una-nueva-realidad-para-las-mujeres.pdf) [12 de noviembre de 2021].

Arriagada, Irma (2017), "Familia y Hogares en América Latina" en Nájera, B. García y E. Pacheco [Coord.] *Hogares y Trabajadores en México en S. XXI*, México: El Colegio de México.

Banco Mundial (2020), *La participación laboral de la Mujer en México*, Estados Unidos de Norte América: Grupo Banco Mundial.

Camacho, Adriana (2014), "La Administración Pública y la Mujer en México" en Rodríguez, Rosa [Coord.] *La mujer en la Administración Pública*, México: Instituto Nacional de la Administración Pública, A.C.

Campillo, Inés (2019), *Políticas de Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar en la Unión Europea*: Unión de Asociaciones Familiares (UNAF). Disponible en: <https://tinyurl.com/y2gyb4w4> [12 de junio de 2021].

cepal.org (2021), *Políticas de Cuidado*. Disponible en: [Políticas de cuidado | Comisión Económica para América Latina y el Caribe \(cepal.org\)](https://www.cepal.org/es/publicaciones/temas/politicas-de-cuidado) [20 de mayo de 2021].

Comisión Nacional de Derechos Humanos México (CNDH)/Equidad de Género (2018), *Diagnóstico de Corresponsabilidad del Estado Mexicano en el Trabajo de Cuidado*, México: CNDH

Congreso de la Unión (2021), *Ley Federal del Trabajo*. México: Congreso de la Unión. Recuperado en [Ley Federal del Trabajo \(www.gob.mx\)](http://www.gob.mx) [03 de junio de 2021].

De Barbieri, Teresita (1993), *Sobre la Categoría del Género. Una introducción Teórico-Methodológica*, México: Instituto de Investigaciones Sociales UNAM.

Espinosa, Alejandra (2021), “Para Mamá”, en *Excelsior*. Disponible en: <https://www.excelsior.com.mx/suplementos/Mama#images-1> [20 de mayo de 2021].

Freidemberg, Flavia (2018), “Ellas también saben: estereotipos de género, resistencias a la inclusión y estrategias para feminizar la política”, en *Pluralidad y Consenso*, núm. 35 en México: SENADO. Disponible en: [“Ellas también saben”: estereotipos de género, resistencias a la inclusión y estrategias para feminizar la política | Freidemberg | Pluralidad y Consenso \(senado.gob.mx\)](http://www.senado.gob.mx/ellas-tambien-saben-estereotipos-de-genero-resistencias-a-la-inclusion-y-estrategias-para-feminizar-la-politica) [12 de mayo de 2021].

Fundación Mujeres (2010), *Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal*, España: Ministerio de Igualdad.

García, Brígida (2019), “El trabajo doméstico y de cuidado: su importancia y principales hallazgos en el caso mexicano”, en *Estudios demográficos y urbanos*. vol. 34, núm. 2, México: El Colegio de México A.C.

García, Brígida y de Oliveira, Orlandina (2012), “Familia y Trabajo: un recorrido por las perspectivas de análisis” en *Estudios Sociológicos XXX*: Numero extraordinario.

Giosa Nohemí, *et al* (2010), *Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Las implicaciones económicas y sociales de la ausencia en América Latina*, Argentina: Centro interdisciplinario para el estudio de políticas públicas.

Gobierno del Estado de México (GEM) (2008), *Ley de Accesos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México*, México: Gaceta de Gobierno. Disponible en: [Toluca de Lerdo, México \(edomex.gob.mx\)](http://edomex.gob.mx) [2 de julio de 2021].

GEM (2010), *Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, México: Gaceta de Gobierno. Disponible en: [ENRIQUE PEÑA NIETO, Gobernador Constitucional del Estado Libre y Soberano de México, a sus habitantes sabed: \(edomex.gob.mx\)](http://edomex.gob.mx) [13 de junio de 2021].

GEM (2019), *Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y los Municipios del Estado de México*, México: Gaceta de Gobierno. Disponible en: [Toluca de Lerdo, México, \(edomex.gob.mx\)](http://edomex.gob.mx) [20 de junio de 2021].

GEM (2020), *Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México*, México: Gaceta de Gobierno. Disponible en: [Ley Organica de la Administración Pública del Estado de México.pdf](http://edomex.gob.mx) [22 de junio de 2021].

GEM (2020), *Ley para la Protección, Apoyo y Promoción de la Lactancia Materna del Estado de México*, México: Gaceta de Gobierno. Disponible en: [leyvig218.pdf \(edomex.gob.mx\)](http://edomex.gob.mx) [23 de junio de 2021].

GEM (2017), *Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, México: Gaceta de Gobierno. [Disponible en: Periódico Oficial del Gobierno del Estado Libre y Soberano de México \(edomex.gob.mx\)](http://edomex.gob.mx) [12 de junio de 2021].

GEM (2019), *Código de Conducta de la Secretaría del Trabajo*, México: Gaceta de Gobierno

GEM (2020), *Tercer Informe de Resultados, Alfredo del Mazo*, México: GEM.

Hernández, María e Ibarra, Luz (2019), “Conciliación de la vida familiar y laboral, Un reto para México”, en *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, núm. 86, México: UAM. Disponible en: [Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México | Hernández Limonchi | Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades \(uam.mx\)](#) [29 de abril de 2021].

Herrera, Merino, *et al* (2015), “La participación Laboral Femenina y el uso del tiempo en el cuidado del Hogar en México”, en *Revista UNAM*, México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2021), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Indicadores Estratégicos, Segundo Trimestre*. México.

inegi.org.mx (2019), *Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT), Presentación de resultados*. Disponible en: [Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo \(ENUT\) 2019. Presentación de resultados \(inegi.org.mx\)](#) [09 de mayo de 2021].

inegi.org.mx (2021), *Nota Técnica de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT, 2019)*, Disponible en: [Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo \(ENUT\) 2019 \(inegi.org.mx\)](#) [06 de mayo de 2021].

inegi.org.mx (2021), *Glosario*, Disponible en: [Glosario \(inegi.org.mx\)](#) [12 de noviembre de 2021].

INMUJERES (2009), *Programa de Cultura Institucional*, México: INMUJERES

INMUJERES (2010), *Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género*, México: INMUJERES

Izquierdo, María (2013), “La construcción Social del Género”, en *Sociología y Género*, España: Universidad Autónoma de Barcelona.

Jelin, Elizabeth (2020), *Las trampas del tiempo. Familia Género, memorias, derechos y movimientos sociales*. Argentina: CLACSO.

euskadi.eus (2021) *Política Familiar y diversidad*. Disponible en: <https://www.euskadi.eus/que-son-las-medidas-de-conciliacion/web01-a2kontz3/es/> [07 de mayo de 2021].

Navarro, Natalia (2011), *Mainstreaming de Género y Cambio Organizacional por la Equidad de Género*: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020), *La contribución del diálogo social a la igualdad de género, Pacto Mundial Juntos por el trabajo decente y el crecimiento inclusivo*, Global Ideal. Disponible en: [wcms_679961.pdf \(ilo.org\)](#) [20 de abril de 2021].

OIT/Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (OIT/PNUD) (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago: OIT/PNUD. Disponible en [wcms_111376.pdf \(ilo.org\)](#) [4 de mayo de 2021].

Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD) (2014), *Igualdad de género en la Administración Pública*, Estados Unidos: PNUD

Rodríguez, María (2010), “Empleo y Maternidad, el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar trabajo y familia” en *Cuadernos de Relaciones Familiares* vol. 28, núm. 2, España: Universidad de Oviedo.

Rodríguez, Maritza, *et al.* (2011) *Análisis Político. Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público*. México: Friedereich Ebert Stiftung. Disponible en: [Conciliación trabajo y familia en Mexico: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público \(fes.de\)](#) [2 de junio de 2021].

Secretaría de Economía (SE) (2015), *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación*, México: Secretaría de Economía. Disponible en [Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación | Instituto Nacional de las Mujeres | Gobierno | gob.mx \(www.gob.mx\)](#) [29 de mayo de 2021].

Secretaría de la Función Pública (2018), *Manual de Buenas Prácticas para fomentar la Cultura de la Igualdad de Género en la Administración Pública Federal*, México: Secretaría de la Función Pública de México. Disponible en: [Manual de Buenas Prácticas VF 16102018.pdf \(www.gob.mx\)](#) [29 de marzo de 2021].

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2020), *Diagnóstico de Mercado Laboral del Estado de México*. México. STPS

Secretaría de la Función Pública (2018), *Manual de Buenas Prácticas para fomentar la Cultura de la Igualdad de Género en la Administración Pública Federal*, México:

Secretaría de la Función Pública de México. Disponible en: [Manual de Buenas Prácticas VF 16102018.pdf \(www.gob.mx\)](#) [19 de mayo de 2021].

uaemex.mx, Criterios Editoriales. Disponible en: [Información para autores/as | Convergencia Revista de Ciencias Sociales \(uaemex.mx\)](#) [9 de abril de 2021].

Unión Europea (2007), *Guía de Buenas Prácticas de conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las empresas*, España: Ayuntamiento de Madrid.

Villa, Sughei (2019), *Las políticas de cuidados en México. ¿Quién cuida y como se cuida?*, México: Friedrich Ebert Stiftung

Zabludovsky, Gina (2014), “Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México” en *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. México: Universidad Autónoma de México.

ANEXOS

Anexo 1. Guía de Buenas Prácticas en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar para la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México.



GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

**para la Secretaría del Trabajo
del Gobierno del Estado de México**



**GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN
MATERIA DE CONCILIACIÓN ENTRE
LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**
para la Secretaría del Trabajo del
Gobierno del Estado de México

INDICE

01	PRESENTACIÓN	1
02	INTRODUCCIÓN	4
03	JUSTIFICACIÓN DE LA GUÍA	5
04	CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	8
05	BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR PARA LA SECRETARÍA DEL TRABAJO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO	12
06	DOCUMENTOS DE REFERENCIA	24

01

PRESENTACIÓN

El reconocimiento de las desigualdades entre hombres y mujeres, y su impacto en la dinámica organizacional, visibiliza necesidades y permite el diseño e implementación de estrategias orientadas a disminuir las brechas de género existentes. En este sentido, la presente guía tiene por objetivo promover la incorporación de buenas prácticas en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar en la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México, incorporando la perspectiva de género.

Esta propuesta es producto del proyecto terminal elaborado en el marco de la Especialidad en Género, Violencia y Políticas Públicas, programa de posgrado de calidad ofertado por la Universidad Autónoma del Estado de México, a través de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

Las buenas prácticas que se incorporan en esta guía tienen como soporte el abordaje teórico-metodológico que permitió realizar un diagnóstico orientado a la identificación de necesidades en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar, a través de la aplicación de una encuesta entre el personal del edificio central de la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México; 140 mujeres y 51 hombres.

Agradecemos al personal de la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México por las facilidades y el apoyo brindado para la consecución de los objetivos de este proyecto.







INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido constante, principalmente por dos circunstancias; por un lado, como un proceso de emancipación y autonomía y, por otro, que han asumido responsabilidades del sustento familiar (OIT-PNUD, 2009). Sin embargo, en un contexto social y familiar en el que existe una distribución desigual de recursos entre hombres y mujeres, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha sido limitada y ha estado marcada también por desigualdades de género (Arriagada, 2012), principalmente aquellas vinculadas con la realización de tareas domésticas y de cuidado.

En consecuencia, las mujeres realizan trabajo para el mercado, sin dejar de realizar las tareas propias del ámbito doméstico. Esto origina sobrecargas de trabajo, con lo que se abre una brecha importante en el uso del tiempo. En relación a esto, la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) señala que las mujeres trabajan un promedio de 6.2 horas más que los hombres, considerando el trabajo remunerado, así como el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (INEGI-INMUJERES, 2019).

Dentro de las tareas domésticas y de cuidado, atender las necesidades de las personas dependientes; como infantes, personas adultas mayores, enfermas o con alguna discapacidad, son las actividades que mayor tiempo demandan (OIT-PNUD, 2009). Por tanto, al no existir una distribución equitativa de tales tareas, ni la provisión de servicios suficientes y de calidad por parte del Estado para atender dichas necesidades, el ingreso, la permanencia y el desarrollo laboral de las mujeres se ve afectado de manera diferenciada con respecto a los hombres, dado que las condiciones en las que estas desempeñan su actividad laboral están fuertemente vinculadas con las tareas de cuidado que realizan cotidianamente.

Transformar los paradigmas tradicionales en la asignación de tareas entre hombres y mujeres es una tarea pendiente. Por tanto, la promoción, diseño e implementación de estrategias orientadas a conciliar la vida laboral y familiar, representan un esfuerzo de las instituciones públicas y privadas por allanar el camino hacia la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

03

JUSTIFICACIÓN DE LA GUÍA

Dentro de la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México, recientemente se ratificó el compromiso institucional hacia la conciliación, a partir del establecimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Sector Trabajo del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México. Este compromiso es asumido con la conformación de la Unidad de Género y erradicación de la violencia, bajo el esquema de una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres, y que tiene entre sus tareas la implementación de acciones que contribuyan a conciliar la vida familiar y laboral en las instituciones públicas y privadas.

En este marco, y derivado del diagnóstico realizado, fue posible identificar la existencia de necesidades de conciliación entre la vida laboral y familiar de las y los servidores públicos, derivadas de las actividades de cuidado a personas dependientes; menores, personas adultas mayores, enfermas o con alguna discapacidad. Esta dinámica organizacional contribuye con la reproducción de la sobre carga de trabajo que recae en las personas con responsabilidades familiares.

Por todo lo expuesto, se consideró pertinente plantear como propuesta de intervención una guía de buenas prácticas en materia de conciliación, como un instrumento orientador dirigido a las y los tomadores de decisiones dentro de la Secretaría, la cual considera los principales hallazgos del diagnóstico referido, las áreas de oportunidad en la normatividad vigente y las experiencias que otras instancias reportan en términos de buenas prácticas.

Las buenas prácticas que se incorporan en esta guía tienen como soporte el abordaje teórico-metodológico que permitió realizar un diagnóstico orientado a la identificación de necesidades en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar. El objetivo de esta **Guía de Buenas Prácticas** (Ver Anexo 1) es promover la conciliación entre la vida laboral y familiar como una estrategia

orientada a generar mejores condiciones laborales para las mujeres, en igualdad con los hombres respecto a las tareas de cuidado a personas dependientes, en donde son las mujeres quienes cubren mayoritariamente esta tarea. Algunos de los beneficios de este instrumento son:

- Se trata de un documento corto y de fácil manejo.
- Permite identificar los elementos fundamentales para orientar la implantación de buenas prácticas dentro de la Secretaría.
- Permite vincular cada una de las buenas prácticas propuestas con las necesidades de conciliación específicas del personal adscrito a la Secretaría.
- Permite la difusión del material, entre los las áreas involucradas en la promoción de la conciliación, así como entre el personal de la Secretaría.
- Permite que el material pueda ser enriquecido con la participación de las y los servidores públicos, fomentando el diálogo, la horizontalidad en la toma de decisiones y una cultura organizacional que incorpora en sus prácticas valores orientados a la igualdad sustantiva y la transformación de las dinámicas institucionales desde una perspectiva de género.

Esta guía se encuentra estructurada en seis apartados: presentación de la propuesta, introducción a la problemática que la enmarca, abordaje conceptual de lo que implica la conciliación entre la vida laboral y familiar para la dinámica de las dependencias, el desglose de cada una de las buenas prácticas consideradas, así como los documentos de referencia, mismos que pueden difundirse entre el personal con el objetivo de profundizar en lo expuesto a lo largo del documento. Cada una de las prácticas propuestas señala:

- a) Líneas de conciliación que atiende.
- b) Tipo de medida de conciliación de que se trata
- c) Condición de conciliación existente
- d) Necesidad identificada
- e) Descripción de la práctica,
- f) Objetivo de la práctica
- g) Beneficios que derivan de su implementación.
- h) Impacto en términos de población beneficiada.
- i) Forma de petición, evaluación y seguimiento



¹La crisis de salud global derivada de pandemia por coronavirus COVID-19, ha tenido efectos devastadores en el mundo, no solo en términos de salubridad, sino también socioeconómicos y políticos. Los impactos de la pandemia en diversos ámbitos de la vida social son profundos y seguramente de larga duración.



04

CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La conciliación entre la vida laboral y familiar es resultado de un diálogo social que tiene como horizonte la corresponsabilidad, en el que, a través de acuerdos, intercambios y consultas de información entre gobiernos, empleadores y trabajadores, se busca disminuir las tensiones existentes entre trabajo y familia (Hernández et al., 2019 y OIT, 2020). Para ello, cada uno de estos actores asume responsabilidades específicas. En este sentido, las instancias empleadoras, tanto públicas como privadas, juegan un papel estratégico en la adopción de medidas de conciliación. Al Estado corresponde una doble responsabilidad; generar políticas de conciliación que coadyuven al logro de la corresponsabilidad y, en tanto agente empleador, debe implementar medidas que permitan la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de las y los servidores públicos.

De este modo, la conciliación entre la vida laboral y familiar dentro de la Administración Pública se puede entender como:

Acciones y/o estrategias que fomentan la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de las y los servidores públicos; promueven una mayor participación de los hombres en las labores domésticas de cuidado e incentivan el ejercicio de maternidades y paternidades activas. (Secretaría de la Función Pública, 2018:11)

Por lo tanto, las estrategias de conciliación se dirigen principalmente a la atención de las tensiones que experimentan las personas trabajadoras al llevar a cabo sus actividades laborales y destinar tiempo para las tareas domésticas, fundamentalmente para atender necesidades de cuidado.

Asimismo, forman parte de las buenas prácticas adoptadas por las organizaciones para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares (OIT, 2009), mejorando las condiciones laborales de mujeres y hombres, al tiempo que se generan beneficios institucionales, concretamente en términos de productividad e imagen institucional. En tal sentido, las estrategias de conciliación se enmarcan principalmente en tres líneas de acción (Kontzilia, 2021):

- Cuidado de menores de edad.
- Cuidado de personas dependientes.
- Conciliación para el cuidado personal.

Lograr la incorporación de estrategias de conciliación entre la vida laboral y familiar en la cultura de las organizaciones trae beneficios como (Fundación Mujeres, Unión Europea (2007), OIT (2009); Giosa, et al, (2010) y Fundación Mujeres, (2010)

facilitando su desarrollo profesional, laboral y personal, a partir de dos medidas de flexibilización:

- Distribución del tiempo laboral, permitiendo adecuar las horas en las que las personas empleadas puedan cubrir sus necesidades familiares y personales.
- En el espacio de trabajo, Permitiendo que no sea necesaria la presencia física del personal de manera permanente en el lugar de trabajo y estas medidas llevan implícitas la autogestión del tiempo de trabajo por parte del personal.

3. Medidas para aproximar servicios.

Estas medidas permiten acercar a las personas trabajadoras servicios en relación al cuidado a personas dependientes. Ya sea que solo se facilite información o que se ofrezcan ayudas económicas para acceder a los servicios de cuidado.

MEJORAN LA CALIDAD LABORAL DEL PERSONAL	MAYOR PRODUCTIVIDAD
Aumento de la satisfacción de personal.	Mayor compromiso del personal.
Mejorar el clima laboral.	Mayor rendimiento del personal.
Mejorar la gestión y planificación del tiempo.	Mayor implicación de la plantilla en los objetivos institucionales.
Aumento del desarrollo profesional.	Aumento de la capacidad productiva.
Mayor estabilidad profesional.	Mejora en la atención y prestación de servicios.
Mejora de la salud y la estabilidad emocional.	Disminución del índice de abstencionismo.
Mayor disponibilidad de tiempo.	
MEJORA DE LA IMAGEN ORGANIZACIONAL	MEJORA LAS CONDICIONES DE IGUALDAD DE GÉNERO
Aportan una reputación de ser una organización de confianza.	Facilitan el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo.
Reconocimiento social por el compromiso con la conciliación y la igualdad.	Fomentan la cooperación en pareja.
Promueve alianzas con otras organizaciones.	Fomentan la igualdad entre mujeres y hombres.
Participación para hacerse acreedor a distintivos.	Disminuyen la discriminación laboral hacia las mujeres.
Distinción de otras organizaciones.	Disminuyen las dobles jornadas de las personas con responsabilidades familiares.

Fuente: Elaboración propia con datos de Unión Europea (2007), OIT (2009); Giosa, et al, (2010) y Fundación Mujeres, (2010)

Todos estos beneficios son alcanzables a partir de la implementación de las estrategias de conciliación en cinco tipos de medidas (OIT, 2009; Giosa, et al, 2010; Fundación Mujeres, 2010):

1. Medidas que amplían y mejoran la norma.

Estas medidas permiten la regulación de permisos y excedencias más allá de lo establecido por la normatividad, generando normatividad interna en la materia. Asimismo, promueven la revisión y actualización de la normatividad laboral vigente, a fin de ampliar las medidas reconocidas y reguladas jurídicamente.

2. Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y en el espacio de trabajo.

Estas medidas permiten optimizar el recurso humano

4. Medidas que configuran una cultura organizacional incluyendo el valor de la conciliación.

Esta medida permite mejorar la calidad de vida del personal a partir de políticas de recursos humanos, con medidas de diferente índole. Por ejemplo, pueden ir desde no establecer reuniones fuera del horario laboral hasta acercar el centro de trabajo al domicilio de las personas trabajadoras.

5. Medidas complementarias que facilitan la conciliación y mejoran la calidad de vida.

Estas medidas permiten mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, como, por ejemplo, aportando recursos que permitan el ahorro de tiempo y dinero del personal.



En relación a lo anterior, es importante reconocer que, para la aplicación de estas medidas, se movilizan tres tipos de recursos básicos, tiempo, servicios y prestaciones económicos (Campillo, 2019; OIT/PNUD, 2009):

Las medidas que usan los recursos temporales están enfocadas básicamente a la flexibilización y reducción del tiempo laboral, los permisos y las excedencias y deben considerar cinco criterios:

- Preservar la salud y seguridad del personal.
- Ser amigables con la vida familiar,
- Promover la equidad de género,
- Aumentar la productividad
- Facilitar el control de los trabajadores sobre su horario laboral.

Un beneficio de estas medidas es que no implican costos adicionales y son funcionales en todo tipo de organización. Implicando una mayor planificación de las actividades institucionales considerando la vida personal del personal.

Las medidas basadas en los servicios, procuran acercar a su personal, servicios de cuidado que ayuden a facilitar su responsabilidad para con personas dependientes, pueden ser en educación, salud, alimentación, aseo, etc. Pueden brindarse servicios en los propio espacios laborales o cuidados ofrecidos por el mercado.

Las medidas basadas en recursos económicos de conciliación se refieren a prestaciones monetarias de la seguridad social y beneficios fiscales.

Para lograr la integración de la conciliación entre la vida laboral y familiar en las organizaciones es importante considerar los siguientes puntos (Fundación Mujeres, 2010):

Establecer el compromiso de la dirección de la institución con la conciliación entre la vida laboral y familiar, así como con la igualdad entre mujeres y hombres.

Conocer las necesidades del personal en materia de conciliación, a fin de articular las medidas que empaten con estas necesidades.

Fomentar el uso de las medidas de conciliación dentro tanto en hombres como en mujeres.

Conocer los recursos locales referentes al cuidado de personas dependientes, a fin de que en la medida de las posibilidades de la institución se puedan articular estrategias de coordinación en función de las necesidades del personal.

Informar al personal sobre los recursos y las medidas de las que disponibles en materia de conciliación.

Establecer responsabilidades concretas a personas o departamentos para garantizar el desarrollo de las estrategias de conciliación.

Implementar un proceso de seguimiento y evaluación que permita la revisión de las medidas y una actualización a lo largo del tiempo, de modo que sean eficaces y mantengan su adecuación a las necesidades del personal.

Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar forman parte de las buenas prácticas adoptadas por organizaciones o instituciones laborales, públicas o privadas y contribuyen al logro de una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo (OIT/PNUD, 2009). En este caso, las buenas prácticas de género son aquellas acciones que contribuyen a la igualdad efectiva y pueden desarrollarse en cualquier área de una organización, estas prácticas pueden ser extensas o limitadas, sin que esto represente menor importancia. En este sentido, las buenas prácticas se establecen como acciones dentro de las instituciones a favor del personal en busca de mejorar las condiciones de hombres y mujeres en el ámbito de la conciliación entre la vida laboral y familiar (INMUJERES, 2010).



05

CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Dentro de la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México, recientemente se ratificó el compromiso institucional hacia la conciliación, a partir del establecimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Sector Trabajo del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México.

Este compromiso es asumido con la conformación de la Unidad de Género y erradicación de la violencia, bajo el esquema de una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres, y tiene entre sus labores básicas la realización de acciones que contribuyan a armonizar la vida familiar y laboral en las instituciones y las empresas.

Ahora bien, como parte de los puntos para establecer la conciliación entre la vida laboral y familiar dentro de la Secretaría se planteó conocer las necesidades del personal en materia de conciliación, a fin de articular las medidas que empaten con estas necesidades, por lo que se realizó una encuesta al personal del edificio central de la Secretaría del Trabajo sobre necesidades y condiciones de conciliación entre la vida laboral y familiar. La cual fue realizada del 3 al 10 de noviembre con un cuestionario en línea, y en la cual se obtuvieron datos han servido de referencia para proponer buenas prácticas en materia de conciliación, medidas mismas que se presentan a continuación.

TABLA 1

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: NUEVA PATERNIDAD

LÍNEAS DE CONCILIACIÓN QUE ATIENDE	Conciliación de cuidado a menores.
TIPO DE MEDIDA	Ampliación de la norma.
CONDICIÓN DE CONCILIACIÓN	Existe licencia por nacimiento de hijo/a por 10 días. Establecida en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos.
NECESIDAD DE CONCILIACIÓN	No existe equiparación de la licencia de paternidad de 10 días frente a la licencia de maternidad que es de 90 días, lo que no contribuye a la integración de los roles de cuidado familiar de los nuevos papás, perpetuándose una división sexual del trabajo.
DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	<p>Extensión de licencia de paternidad en la que los hombres tendrán derecho a 6 días libres con plenitud de derechos económicos por nacimiento de hijo/a, que podrá disfrutar el servidor público a partir del término la licencia otorgada por la ley y que podrán distribuir en las siguientes 3 semanas.</p> <p>Se propone llevar a evaluación al comité de la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia.</p> <p>En caso de que se apruebe realizar un proceso de formalización.</p> <p>Posteriormente hacer difusión con el personal, así como incluir las invasiones de corresponsabilidad en la inducción del personal del nuevo ingreso.</p>
OBJETIVO	Que los hombres del edificio central de la Secretaría del Trabajo que tengan un hijo/a recién nacido puedan disponer de tiempo para ejercer su rol de corresponsabilidad en los cuidados a menores.
BENEFICIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del ausentismo laboral. • Mejorar el clima de trabajo. • Mejorará la productividad y competitividad. • Promueve la integración de los hombres en las tareas de cuidado. • Ayuda en la adaptación de la nueva dinámica diaria del papá.
FORMA DE PETICIÓN	Se plantea contar con un Formato Especial de Conciliación entre la vida Laboral y Familiar, que sea de manejo para el personal del edificio central de la Secretaría del Trabajo, con el que se realice por escrito la autorización de su superior inmediato para el Área de Recursos Humanos.
PERSONAS BENEFICIARIAS	35 hombres en edad reproductiva que laboren en el edificio central de la Secretaría del Trabajo
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Se sugiere realizar una evaluación trimestral por la Coordinación Administrativa, que de acuerdo al código de conducta tiene la encomienda de facilitar el desarrollo de esquemas laborales que promuevan una armonización entre la vida personal y el trabajo de las mujeres y hombres del servicio público de la Secretaría.



TABLA 2



NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: TRABAJO EN CASA

LÍNEAS DE CONCILIACIÓN QUE ATIENDE	Conciliación de cuidado a menores. Conciliación de cuidado a personas dependientes.
TIPO DE MEDIDA	De flexibilización
CONDICIÓN DE CONCILIACIÓN	No existe flexibilización laboral reconocida formalmente y específicamente orientada hacia la conciliación. No obstante, en el contexto de la pandemia COVID-19 se implementaron medidas de flexibilización laboral emergentes por pandemia, como el teletrabajo y horario escalonado. Medidas que en que el 82% de las mujeres y 56% de los hombres consideraron agregaron valor al desempeño de sus labores.
NECESIDAD DE CONCILIACIÓN	Se detecto una sobre carga de trabajo de las personas con responsabilidades de cuidado a personas dependientes (menores, adultos/as mayores, enfermos o con alguna discapacidad). Las jornadas de trabajo para las personas con responsabilidades familiares tienden a ser más amplias ya que se suma el trabajo remunerado dentro de la Secretaría y el trabajo no remunerado de tareas domésticas y de cuidado.
DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	Extensión de licencia de paternidad en la que los hombres tendrán derecho a 6 días libres con plenitud de derechos económicos por nacimiento de hijo/a, que podrá disfrutar el servidor público a partir del término la licencia otorgada por la ley y que podrán distribuir en las siguientes 3 semanas. Se propone llevar a evaluación al comité de la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia. En caso de que se apruebe realizar un proceso de formalización. Posteriormente hacer difusión con el personal, así como incluir las invasiones de corresponsabilidad en la inducción del personal del nuevo ingreso.
OBJETIVO	Que el personal del edificio central de la Secretaría del Trabajo con responsabilidades familiares pueda disponer de un día de flexibilización del lugar de trabajo a fin de aminorar su sobrecarga que las tareas de cuidado implican.
BENEFICIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del ausentismo laboral. • Mejorar el clima de trabajo. • Mejorará la productividad y competitividad. • Disminuye la doble jornada por cuidado a personas dependientes
FORMA DE PETICIÓN	Se plantea contar con un Formato Especial de Conciliación entre la vida Laboral y Familiar, que sea de manejo para el personal del edificio central de la Secretaría del Trabajo, con el que se realice por escrito la autorización de su superior inmediato para el Área de Recursos Humanos.
BENEFICIARIOS/AS	99 mujeres y 61 hombre, con responsabilidades familiares de cuidado a menores. 53 mujeres y 19 hombre, con responsabilidades familiares de cuidado a personas dependientes (personas adultas mayores, enfermas o con alguna discapacidad)
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Se sugiere realizar una evaluación trimestral por la Coordinación Administrativa, que de acuerdo al código de conducta tiene la encomienda de facilitar el desarrollo de esquemas laborales que promuevan una armonización entre la vida personal y el trabajo de las mujeres y hombres del servicio público de la Secretaría.

TABLA 3

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: REGRESO A CASA

LÍNEAS DE CONCILIACIÓN QUE ATIENDE	<p>Conciliación de cuidado a menores.</p> <p>Conciliación de cuidado a personas dependientes.</p>
TIPO DE MEDIDA	Flexibilización en la distribución del tiempo de trabajo.
CONDICIÓN DE CONCILIACIÓN	<p>Cuentan con un permiso de hasta un total de tres por mes para: Falta de puntualidad en la entrada, retirarse entre horas y salida antes con autorización. Sin embargo, no modifica las estructuras laborales.</p> <p>No existe flexibilización laboral reconocida formalmente y específicamente orientada hacia la conciliación.</p> <p>No obstante, en el contexto de la pandemia COVID-19 se implementaron medidas de flexibilización laboral emergentes por pandemia, como el teletrabajo y horario escalonado. Medidas que en que el 82% de las mujeres y 56% de los hombres consideraron agregaron valor al desempeño de sus labores.</p>
NECESIDAD DE CONCILIACIÓN	<p>Se detecto una sobre carga de trabajo de las personas con responsabilidades de cuidado a personas dependientes (menores, adultos/as mayores, enfermos o con alguna discapacidad).</p> <p>Las jornadas de trabajo para las personas con responsabilidades familiares tienden a ser más amplias ya que se suma el trabajo remunerado dentro de la Secretaría y el trabajo no remunerado de tareas domésticas y de cuidado.</p> <p>Aunado a esto la demanda de cuidados es mayor cuando las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado no cuentan con redes de apoyo dentro del hogar ya que viven solo con personas dependientes.</p>
DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	<p>Permiso para reducir una hora su jornada laboral, para él o la servidora pública con responsabilidad de cuidados a menores de 6 y/o personas adultas mayores, enfermas o con alguna discapacidad (grave).</p> <p>Se propone llevar a evaluación al comité de la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia.</p> <p>En caso de que se apruebe realizar un proceso de formalización.</p> <p>Posteriormente hacer difusión con el personal, así como incluir las invasiones de corresponsabilidad en la inducción del personal del nuevo ingreso.</p>
OBJETIVO	Que el personal del edificio central de la Secretaría del Trabajo con responsabilidades familiares que no cuente con redes de apoyo en el hogar, pueda disponer de una hora al día libre, reduciendo su jornada laboral a fin de aminorar la sobrecarga que las tareas de cuidado implican.
BENEFICIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del ausentismo laboral. • Mejorar el clima de trabajo. • Aumenta el compromiso laboral. • Mejorará la productividad y competitividad. • Disminuye la doble jornada por cuidado a personas dependientes.
FORMA DE PETICIÓN	Se plantea contar con un Formato Especial de Conciliación entre la vida Laboral y Familiar, que sea de manejo para el personal del edificio central de la Secretaría del Trabajo, con el que se realice por escrito la autorización de su superior inmediato para el Área de Recursos Humanos..
BENEFICIARIOS/AS	23 mujeres y 6 hombres que viven solas con hijos/as y 13 mujeres y 5 hombres que viven con otras personas dependientes
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Se sugiere realizar una evaluación trimestral por la Coordinación Administrativa, que de acuerdo al código de conducta tiene la encomienda de facilitar el desarrollo de esquemas laborales que promuevan una armonización entre la vida personal y el trabajo de las mujeres y hombres del servicio público de la Secretaría.

TABLA 4



NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: YO TE CUIDO

LÍNEAS DE CONCILIACIÓN QUE ATIENDE	Conciliación de cuidado a menores. Conciliación de cuidado a personas dependientes.
TIPO DE MEDIDA	Ampliación de la norma
CONDICIÓN DE CONCILIACIÓN	Cuentan con el derecho a justificación de un día de inasistencia en un periodo de cuatro meses, el cual puede ser usada para cualquier necesidad. Y cuentan con licencia en caso de enfermedad grave o accidente.
NECESIDAD DE CONCILIACIÓN	Se requiere una medida conciliatoria para el cuidado familiar de enfermedades no graves, principalmente para los cuidados de personas dependientes ya que de no ser condiciones graves no se consideran dentro de la normatividad.
DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	<p>Un permiso de cuidados por enfermedad no grave en la que las y los servidores públicos tengan derecho a hasta 3 días libres en tres meses para destinarlos a cuidados familiares.</p> <p>Se propone llevar a evaluación al comité de la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia.</p> <p>En caso de que se apruebe realizar un proceso de formalización.</p> <p>Posteriormente hacer difusión con el personal, así como incluir las invasiones de corresponsabilidad en la inducción del personal del nuevo ingreso.</p>
OBJETIVO	<p>Que el personal del edificio central de la Secretaría del Trabajo con responsabilidades familiares, pueda disponer días libres para la atención de cuidados familiares.</p> <p>De modo que las responsabilidades de cuidado de enfermedades no graves puedan ser atendidas por el personal sin generar tensión laboral.</p>
BENEFICIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del ausentismo laboral. • Mejorar el clima de trabajo. • Mejorará la productividad y competitividad. • Disminuye la doble jornada por cuidado a personas dependientes.
FORMA DE PETICIÓN	Se plantea contar con un Formato Especial de Conciliación entre la vida Laboral y Familiar, que sea de manejo para el personal del edificio central de la Secretaría del Trabajo, con el que se realice por escrito la autorización de su superior inmediato para el Área de Recursos Humanos.
BENEFICIARIOS/AS	Población total 174 hombres y 225 mujeres.
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Se sugiere realizar una evaluación trimestral por la Coordinación Administrativa, que de acuerdo al código de conducta tiene la encomienda de facilitar el desarrollo de esquemas laborales que promuevan una armonización entre la vida personal y el trabajo de las mujeres y hombres del servicio público de la Secretaría.

TABLA 5

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: COMPARTIENDO RESPOSABILIDADES	
LÍNEAS DE CONCILIACIÓN QUE ATIENDE	Conciliación de cuidado a menores. Conciliación de cuidado a personas dependientes. Conciliación de cuidado personal.
TIPO DE MEDIDA	Cultura Organizacional
CONDICIÓN DE CONCILIACIÓN	Cuentan con el derecho a justificación de un día de inasistencia en un periodo de cuatro meses, el cual puede ser usada para cualquier necesidad. Así como, con un permiso de hasta un total de tres por mes para, falta de puntualidad en la entrada, retirarse entre horas y salida antes con autorización. Sin embargo, no modifica las estructuras laborales.
NECESIDAD DE CONCILIACIÓN	Para el personal que desempeñe funciones de atención al público no existen condiciones laborales que les permitan conciliar su vida laboral y familiar por la propia demanda del puesto que desempeñan. Incluso, no pudieron implementar medidas de flexibilización laboral emergentes por pandemia.
DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	<p>Establecer puestos compartidos a fin de que las personas que realizan atención al público puedan rotar funciones y tener acceso a las estrategias de conciliación.</p> <p>Se propone llevar a evaluación al comité de la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia.</p> <p>En caso de que se apruebe realizar un proceso de formalización.</p> <p>Realizar reuniones de trabajo con titulares de las áreas de trabajo y representantes del personal a fin de, tener un diálogo bilateral en el que se establezca la implementación de la estrategia de puestos compartidos a fin de que se mantengan los niveles de productividad sin menoscabo de la desatención de las necesidades familiares del personal.</p>
OBJETIVO	Que el personal del edificio central de la Secretaría del Trabajo que desempeña funciones de atención al público pueda disponer de condiciones laborales que permitan conciliar su vida laboral y familiar.
BENEFICIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el clima de trabajo. • Mejorar la productividad y competitividad • Disminución del estrés y los conflictos laborales.
FORMA DE PETICIÓN	Se plantea contar con un Formato Especial de Conciliación entre la vida Laboral y Familiar, que sea de manejo para el personal del edificio central de la Secretaría del Trabajo, con el que se realice por escrito la autorización de su superior inmediato para el Área de Recursos Humanos.
BENEFICIARIOS/AS	Personal en puestos de atención al público.
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Se sugiere realizar una evaluación trimestral por la Coordinación Administrativa, que de acuerdo al código de conducta tiene la encomienda de facilitar el desarrollo de esquemas laborales que promuevan una armonización entre la vida personal y el trabajo de las mujeres y hombres del servicio público de la Secretaría.



TABLA 6



NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS INFORMADOS

LÍNEAS DE CONCILIACIÓN QUE ATIENDE	Conciliación de cuidado a menores. Conciliación de cuidado a personas dependientes. Conciliación de cuidado personal.
TIPO DE MEDIDA	Cultura Organizacional
CONDICIÓN DE CONCILIACIÓN	Existe una cultura organizacional apegada a modelos de trabajo de largas jornadas, así como desconocimiento del personal sobre las políticas de conciliación existentes.
NECESIDAD DE CONCILIACIÓN	Se requiere incluir elementos de conciliación entre la vida laboral y familiar como parte de la cultura institucional de la Secretaría del Trabajo.
DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	Incluir dentro de la página oficial de la Secretaría del Trabajo un apartado de conciliación entre la vida laboral y familiar. Se propone llevar a evaluación al comité de la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia. En caso de que se apruebe, realizar un proceso de diseño. Posteriormente hacer difusión con el personal.
OBJETIVO	Fomentar en el personal una cultura institucional apegada a la conciliación entre la vida laboral y familiar y mantener informado al personal de innovaciones en materia de conciliación.
BENEFICIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento del prestigio institucional. • Mayor compromiso de la plantilla. • institucionales. • Mejor a la gestión y planificación del tiempo. .
FORMA DE PETICIÓN	No aplica.
BENEFICIARIOS/AS	Población total 174 hombres y 225 mujeres.
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Se sugiere realizar una evaluación trimestral por la Coordinación Administrativa, que de acuerdo al código de conducta tiene la encomienda de facilitar el desarrollo de esquemas laborales que promuevan una armonización entre la vida personal y el trabajo de las mujeres y hombres del servicio público de la Secretaría.

TABLA 7

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: CULTURA DE CONCILIACIÓN

LÍNEAS DE CONCILIACIÓN QUE ATIENDE	Conciliación de cuidado a menores. Conciliación de cuidado a personas dependientes. Conciliación de cuidado personal.
TIPO DE MEDIDA	Cultura Organizacional
CONDICIÓN DE CONCILIACIÓN	Existe una cultura organizacional apegada a modelos de trabajo de largas jornadas, así como desconocimiento del personal de las políticas de conciliación existentes.
NECESIDAD DE CONCILIACIÓN	Se requiere incluir elementos de conciliación entre la vida laboral y familiar como parte de la cultura institucional de la Secretaría.
DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	Realizar un curso de sensibilización en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar. Se propone llevar a evaluación al comité de la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia. En caso de que se apruebe realizar un proceso de diseño. Posteriormente hacer la programación de los cursos para el personal.
OBJETIVO	Fomentar en el personal una cultura organizacional apegada a la conciliación entre la vida laboral y familiar.
BENEFICIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el clima de trabajo. • Se incentivan las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.
FORMA DE PETICIÓN	Se sugiere la coordinación del personal de recursos humanos con la persona responsable de esta propuesta para coordinar un curso de sensibilización
BENEFICIARIOS/AS	Población total 174 hombres y 225 mujeres.
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Se sugiere realizar una evaluación trimestral por la Coordinación Administrativa, que de acuerdo al código de conducta tiene la encomienda de facilitar el desarrollo de esquemas laborales que promuevan una armonización entre la vida personal y el trabajo de las mujeres y hombres del servicio público de la Secretaría.



TABLA 8



NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: ESTE ES MI HOGAR

LÍNEAS DE CONCILIACIÓN QUE ATIENDE	Conciliación de cuidado a menores. Conciliación de cuidado a personas dependientes. Conciliación de cuidado personal.
TIPO DE MEDIDA	Cultura Organizacional
CONDICIÓN DE CONCILIACIÓN	No existen
NECESIDAD DE CONCILIACIÓN	Para la eficiente aplicación de medidas conciliatorias es importante, por un lado, considerar estrategias que incluyan promover la corresponsabilidad familiar, y por otro, mejorar la comunicación entre titulares de área y personal operativo.
DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	<p>Establecer un día de convivencia con los integrantes del hogar de las y los servidores públicos, consiste en celebrar con el personal y sus familias y/o personas cercanas a fin de promover la convivencia a través de juegos temáticos que fomenten el valor de la corresponsabilidad dentro de los hogares.</p> <p>En esta actividad se incluirá la participación del personal en todos los niveles a fin de mejorar las relaciones laborales.</p> <p>Se propone llevar a evaluación al comité de la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia.</p> <p>En caso de que se apruebe el Área de Recursos Humanos se encargara de hacer las gestiones necesarias para solicitar el uso de instalaciones públicas, como el Parque Metropolitano Bicentenario y lo relacionado con la logística.</p> <p>Posteriormente hacer la programación e invitación al personal a participar.</p>
OBJETIVO	Mejorar las relaciones laborales, y promover convivencia y valores familiares como la corresponsabilidad.
BENEFICIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el clima de trabajo. • Mayor compromiso de la plantilla. • Mayor identificación y sentido de pertenencia. • Integración familiar.
FORMA DE PETICIÓN	Se sugiere que el área de la Coordinación Administrativa realice la gestión anual del evento.
BENEFICIARIOS/AS	Población total 174 hombres y 225 mujeres.
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Se sugiere realizar una evaluación anual por la Coordinación Administrativa, que de acuerdo al código de conducta tiene la encomienda de facilitar el desarrollo de esquemas laborales que promuevan una armonización entre la vida personal y el trabajo de las mujeres y hombres del servicio público de la Secretaría.
NOTA	La buena práctica dependerá del cambio de semáforo sanitario por pandemia

TABLA 9

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: FORMALIZACIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS	
LÍNEAS DE CONCILIACIÓN QUE ATIENDE	Conciliación de cuidado a menores. Conciliación de cuidado a personas dependientes. Conciliación de cuidado personal.
TIPO DE MEDIDA	Cultura Organizacional
CONDICIÓN DE CONCILIACIÓN	La Secretaría del Trabajo se apega a la normatividad general para las y los servidores públicos del Estado de México.
NECESIDAD DE CONCILIACIÓN	Se detecto que no existe una normatividad interna en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar propio de la Secretaría que regule las medidas de conciliación.
DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	Elaborar un documento interno que promueva las prácticas de conciliación de las y los Servidores públicos de la Secretaría del Trabajo. Se propone llevar a evaluación al comité de la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia. En caso de que se apruebe, deberán programar la elaboración de propuesta. Una vez elaborada y aprobada la propuesta informar al personal.
OBJETIVO	Regular de manera interna las prácticas de conciliación entre la vida laboral y familiar.
BENEFICIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento del prestigio institucional. • Mayor compromiso de la plantilla. • Mayor implicación de la plantilla con los objetivos institucionales. • Mejora la gestión y planificación del tiempo.
FORMA DE PETICIÓN	No aplica
BENEFICIARIOS/AS	Población total 174 hombres y 225 mujeres.
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Se sugiere realizar una evaluación anual por la Coordinación Administrativa, que de acuerdo al código de conducta tiene la encomienda de facilitar el desarrollo de esquemas laborales que promuevan una armonización entre la vida personal y el trabajo de las mujeres y hombres del servicio público de la Secretaría.



TABLA 10



NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: ALINZA CON OTRAS INSTANCIAS

LÍNEAS DE CONCILIACIÓN QUE ATIENDE	Conciliación de cuidado a menores. Conciliación de cuidado a personas dependientes. Conciliación de cuidado personal.
TIPO DE MEDIDA	Medidas complementarias
CONDICIÓN DE CONCILIACIÓN	La Secretaría del Trabajo cuenta con un comedor insuficiente para su personal.
NECESIDAD DE CONCILIACIÓN	Se requiere establecer un espacio adecuado para el tiempo de descanso y comida del personal. Así como, promover que el tiempo de comida sea un espacio de convivencia.
DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	Establecer una alianza con la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ayuntamiento de Toluca, de modo que se puedan adoptar y adaptar espacios públicos que subsanen la necesidad de un espacio para comedor. Se propone llevar a evaluación al comité de la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia. En caso de que se apruebe, deberán programar la elaboración de propuesta y asignar responsables de proyecto.
OBJETIVO	Disponer de un espacio adecuado de comedor para el personal, a fin de optimizar los tiempos de comida y/o descanso.
BENEFICIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento del prestigio institucional. • Mayor compromiso de la plantilla. • Mayor implicación de la plantilla con los objetivos institucionales. • Mejora la gestión y planificación del tiempo.
FORMA DE PETICIÓN	No aplica
BENEFICIARIOS/AS	Población total 174 hombres y 225 mujeres.
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Se sugiere realizar una evaluación semestral por la Coordinación Administrativa, que de acuerdo al código de conducta tiene la encomienda de facilitar el desarrollo de esquemas laborales que promuevan una armonización entre la vida personal y el trabajo de las mujeres y hombres del servicio público de la Secretaría.



06

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Arriagada, Irma (2017), “Familia y Hogares en América Latina” en Nájera, B. García y E. Pacheco (Coord.) Hogares y Trabajadores en México en S. XXI, México: El Colegio de México.

Campillo, Inés (2019), Políticas de Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar en la Unión Europea: Unión de Asociaciones Familiares (UNAF). Disponible en: <https://tinyurl.com/y2gyb4w4> [12 de junio de 2021].

Fundación Mujeres (2010), Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, España: Ministerio de Igualdad.

Gobierno del Estado de México (2019), Código de Conducta de la Secretaría del Trabajo, México: Gaceta de Gobierno.

Hernández, María e Ibarra, Luz (2019), “Conciliación de la vida familiar y laboral, Un reto para México”, en Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, núm. 86, México: UAM. Disponible en: Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México | Hernández

Limonchi | Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades (uam.mx) [29 de abril de 2021].
inegi.org.mx (2019), Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT), Presentación de resultados. Disponible en: Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2019. Presentación de resultados (inegi.org.mx) [09 de mayo de 2021].

INMUJERES (2010), Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género, México: INMUJERES euskadi.eus (2021) Política Familiar y diversidad. Disponible en:

<https://www.euskadi.eus/que-son-las-medidas-de-conciliacion/web01-a2kontz3/es/> [07 de mayo de 2021].

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020), La contribución del diálogo social a la igualdad de género, Pacto Mundial Juntos por el trabajo decente y el crecimiento inclusivo, Global Ideal. Disponible en: [wcms_679961.pdf](https://www.ilo.org/wcms_679961.pdf) (ilo.org) [15 de mayo de 2021].

OIT-Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (OIT-PNUD) (2009). Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago: OIT/PNUD. Disponible en [wcms_111376.pdf](https://www.ilo.org/wcms_111376.pdf) (ilo.org) [21 de mayo de 2021].

Secretaría de la Función Pública (2018), Manual de Buenas Prácticas para fomentar la Cultura de la Igualdad de Género en la Administración Pública Federal, México: Secretaría de la Función Pública de México. Disponible en: [Manual_de_Buenas_Pra_cticas_VF_16102018.pdf](https://www.gob.mx/Manual_de_Buenas_Pra_cticas_VF_16102018.pdf) (www.gob.mx) [19 de mayo de 2021].

Tamés, Régina (2018), “La conciliación de la vida laboral, familiar y personal como estrategia para alcanzar la igualdad de género”, en Manual de Buenas Prácticas para fomentar la Cultura de la Igualdad de Género en la Administración Pública Federal. México: Secretaría de la Función Pública. Disponible en: [Manual_de_Buenas_Pra_cticas_VF_16102018.pdf](https://www.gob.mx/Manual_de_Buenas_Pra_cticas_VF_16102018.pdf) (www.gob.mx) [19 de mayo de 2021].



**GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN
MATERIA DE CONCILIACIÓN ENTRE
LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**
para la Secretaría del Trabajo del
Gobierno del Estado de México

