



## De la conciliación a los cuidados. Una mirada desde el género

### **Eugenia Martín Moreno**

Profesora investigadora de tiempo completo en el Departamento de Política y Cultura en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.



Este artículo está distribuido bajo la licencia Creative Commons Atribución - No Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0). Para ver una copia de esta licencia, visite: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0). To view a copy of this license, visit: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

## De la conciliación a los cuidados. Una mirada desde el género

*From conciliation to care. A look from the gender*



### RESUMEN

El propósito central de este artículo es presentar la problemática de la corresponsabilidad entre la familia y el trabajo, desde la perspectiva normativa y de políticas públicas y sus efectos sobre el desarrollo de las mujeres; de manera particular en México. En un contexto de creciente diversificación en las estructuras y dinámicas familiares y a pesar del incremento en la participación de las mujeres en el mercado laboral con vocación permanente, no se han modificado las expectativas sociales sobre las responsabilidades domésticas y de cuidados y estas descansan, fundamentalmente, en el trabajo femenino. Esta mirada supone la asignación unilateral de las mujeres como responsables exclusivas del trabajo doméstico, la crianza y el cuidado de enfermos y ancianos. Con ello, se refuerza su imagen como única cuidadora y su rol como fuerza de trabajo secundaria, lo cual es fuente de discriminación y acentúa las desventajas que ellas enfrentan en el mercado laboral. Tomando como punto de partida estas consideraciones, interesa describir la ruta que han seguido las políticas públicas desde las estrategias de conciliación, hasta lo que hoy se denomina como políticas de cuidado; por un lado, se propone desarrollar cómo históricamente este sesgo de género ha permeado a nivel de las instituciones, entre quienes deciden, diseñan y ejecutan las políticas públicas y por otro, analizar los cambios relacionados con la conciliación y la responsabilidad de los cuidados en el marco de las políticas de igualdad de género.

**PALABRAS CLAVE:** conciliación, cuidados, mujeres, políticas, género.

### ABSTRACT

The central purpose of this paper is to present the problem of co-responsibility between family and work from the perspective of regulations and public policies and its effects on the development of women and in particular in Mexico. In a context of increasing diversification in family structures and dynamics, and despite the increase in women's participation in the labour market with a permanent vocation, social expectations about domestic and care responsibilities have not changes and these are mainly based on women's work. This view implies the unilateral assignment of women as exclusively responsible for domestic work, upbringing and care for the sick and elderly. This reinforces their image as the sole caregiver and their role as a secondary workforce. Taking these considerations as starting point, it is interesting to describe the route that public policies have followed from work-life balance strategies to what is now called care policies. On the one hand, it proposes to develop how historically this gender bias has permeated at the level of institutions, among those who decide, design and execute policies and on the other, to analyze the changes related to the reconciliation and responsibility of care with the framework of gender equality policies.

**KEYWORDS:** work-life balance, care, women, policies, gender.

---

# De la conciliación a los cuidados. Una mirada desde el género

---

Eugenia Martín Moreno |

## INTRODUCCIÓN

**E**l propósito central de este artículo es presentar la problemática de la corresponsabilidad entre la familia y el trabajo, desde la perspectiva normativa y de políticas públicas y sus efectos sobre el desarrollo de las mujeres, de manera particular en México. Se parte del reconocimiento de que existe una falta de sincronía entre la evolución social de las mujeres, las transformaciones familiares y el rezago en las políticas públicas. Es decir, en un contexto de creciente diversificación en las estructuras y dinámicas familiares y a pesar del incremento en la participación de las mujeres en el mercado laboral con vocación permanente, no se han modificado las expectativas sociales sobre las responsabilidades domésticas y de cuidados y éstas descansan, fundamentalmente, en el trabajo femenino. Esta mirada supone la asignación unilateral de las mujeres como responsables exclusivas del trabajo doméstico, la crianza y el cuidado de enfermos y ancianos. Con ello, se refuerza su imagen como única cuidadora y su rol como fuerza de trabajo secundaria, lo cual es fuente de discriminación y acentúa las desventajas que ellas enfrentan en el mercado laboral.

Tomando como punto de partida estas consideraciones, interesa describir la ruta que han seguido las políticas públicas desde las estrategias de conciliación, hasta lo que hoy se denomina como políticas de cuidado; por un lado, se propone desarrollar cómo históricamente este sesgo de género ha permeado a nivel de las

instituciones, entre quienes deciden, diseñan y ejecutan las políticas públicas (Tepichin, 2010) y por otro, analizar los cambios relacionados con la conciliación y la responsabilidad de los cuidados en el marco de las políticas de igualdad de género.

Con esta finalidad, la información se ha organizado en 3 apartados: en el primero se analiza la problemática de la doble jornada como una realidad social que enfrentan mayoritariamente las mujeres, y que ha sido definida desde el feminismo como parte de una cultura de género; en el segundo, se aborda la conciliación desde la normativa laboral internacional y en la definición de las políticas públicas, resaltando el sesgo de género que prevalece en estas y los cambios que deben realizarse para una distribución equitativa de los cuidados y la crianza; finalmente, se presenta una reflexión sobre las políticas de género y los cuidados en México.

## 1. LA DOBLE JORNADA COMO PARTE DE UNA CULTURA DE GÉNERO

En el contexto de la modernidad y sobre todo en el escenario de los siglos XX<sup>1</sup> y XXI, se han dado las transformaciones socioeconómicas, demográficas y culturales<sup>2</sup> más importantes que han impactado

<sup>1</sup> Nuria Chinchilla y León (2005) consideran el siglo XX como el tiempo de las mujeres. Señalan que son tres los hechos que han modificado el estatus femenino en esta etapa: el derecho al voto y la consecuente autonomía legal en lo que respecta a los derechos civiles; la mayor igualdad en el acceso a la educación y la entrada masiva de las mujeres en el mercado laboral.

<sup>2</sup> Los cambios en la dinámica demográfica han incidido también, en profundas transformaciones de la organización familiar y del lugar que ocupan las mujeres en este ámbito. La disminución de la mortalidad contribuyó de manera importante al aumento en la esperanza de vida y por ende a vivir más tiempo en pareja. Paralelamente, como resultado de factores culturales, se ha registrado una mayor propensión a la ruptura matrimonial por separaciones y divorcios y a la conformación de nuevas uniones (García y De Oliveira, 2006). La reducción de la fecundidad como resultado del uso generalizado de métodos anticonceptivos, determinó el control de las funciones reproductivas revolucionando el destino de las mujeres al separar la reproducción y la sexualidad. Con ello, se cuestiona una existencia predeterminada en función de un papel reproductor y libera a las mujeres de una cultura tradicional, ampliando, por el contrario, sus posibilidades de ser y estar en el mundo. En lo cultural, nuevas imágenes de lo femenino y lo masculino han podido ser difundidas como parte de nuevos planteamientos en las relaciones de género. Por ejemplo, la aportación crítica del feminismo como discurso y movimiento en contra de las representaciones tradicionales de la femineidad de madre y esposa y su consecuente posición subordinada con respecto a los hombres, ha sido también fundamental para entender la emergencia de nuevas identidades que buscan mayores posibilidades de autonomía y libertad para las mujeres.

profundamente la vida de las mujeres en general y de las mexicanas en particular y de sus familias.

Entre los cambios económicos y sociales más importantes, destaca sin lugar a dudas, la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, como resultado de un incremento en su participación en el sistema educativo formal y cambios en las estructuras económicas, sobre todo por la expansión del sector servicios.

Es importante señalar que las mujeres siempre han trabajado, pero su labor ha sido invisibilizada o no reconocida socialmente por una división sexual del trabajo que la sitúa en el ámbito de la reproducción y la esfera doméstica, consideradas no productivas de acuerdo con una ideología tradicional de los géneros. Moore (1999) refiere que, desde distintas disciplinas y perspectivas metodológicas, múltiples estudios e investigaciones han demostrado la importancia del trabajo de las mujeres en variados contextos históricos, geográficos y culturales. Las mujeres en todo el mundo se han ocupado de tareas productivas tanto fuera como dentro del hogar y aunque existen diferencias culturales, la naturaleza del trabajo puede inscribirse en las siguientes categorías: labores agrícolas, comercio, labores domésticas y trabajo asalariado. Tomando cada una de estas categorías, esta antropóloga analiza críticamente la división sexual del trabajo y sus vínculos con la organización del matrimonio, el parentesco y la familia, así como las formas en que la economía capitalista en sus diversas fases ha impactado la vida y el trabajo de las mujeres, sobre todo en formaciones precapitalistas en África y regiones de América Latina.

Para Meda (2002), una revolución silenciosa ha tenido lugar, caracterizada entre otros factores, por el incremento del trabajo femenino en ambientes extrafamiliares. Refiriéndose a la situación de las mujeres españolas, dice que ellas han trabajado siempre, no obstante, nunca como en las condiciones actuales donde el lugar de

**Las mujeres siempre han trabajado, pero su labor ha sido invisibilizada o no reconocida socialmente por una división sexual del trabajo que la sitúa en el ámbito de la reproducción y la esfera doméstica.**

trabajo es distinto al lugar donde se vive, separadas de sus hijos y conciliando todas las actividades a la vez.

La doble jornada puede definirse como este proceso en el cual las mujeres ingresan al mercado de trabajo sin abandonar las funciones domésticas y reproductivas; se incorporan a un trabajo remunerado asumiendo como propias las responsabilidades del hogar y el cuidado de los hijos. Esta revolución silenciosa se desarrolla en un contexto social donde las instituciones y sus discursos siguen teniendo como referente principal los mandatos tradicionales de género que imponen una desigual división sexual del trabajo.

La sociedad no está adaptada a esta revolución silenciosa constituida por la llegada masiva y duradera de las mujeres al mercado de trabajo en estos últimos treinta años. No se ha reorganizado en profundidad, como tendría que haber hecho en el caso de haber aceptado esta situación. Sufrimos las dudas de los poderes públicos, la pasividad de los diferentes actores, la ausencia de una política firme. (Meda, 2002, p. 27)

En la actualidad, las mujeres quieren todo: quieren estudiar, trabajar, tener hijos y toman bajo su responsabilidad todas estas tareas y se sienten orgullosas de ello, aunque reconocen que el camino no ha sido fácil, sobre todo porque la sociedad y sus instituciones no se han modificado.

**La doble jornada puede definirse como este proceso en el cual las mujeres ingresan al mercado de trabajo sin abandonar las funciones domésticas y reproductivas; se incorporan a un trabajo remunerado asumiendo como propias las responsabilidades del hogar y el cuidado de los hijos.**

En este mismo sentido, Lipovestky (2002) afirma que, en las sociedades occidentales modernas, la continuidad del empleo femenino puede considerarse como la norma dominante y las familias de doble ingreso superan en número a aquellas en donde solo el hombre trabaja. Las mujeres han accedido ya a prácticamente todos los sectores del empleo, revolucionando con ello las relaciones entre los sexos, el poder en el seno de la pareja y la organización familiar. Un nuevo ciclo histórico

comienza en las sociedades democráticas al que corresponde, según este autor, una figura sociohistórica que ha definido como la *tercera mujer*, que representa una desvalorización del ideal de la mujer de su casa y se ha incorporado la legitimidad de los estudios y el trabajo femenino remunerado. El autor señala que se inaugura el siglo XXI con un movimiento hacia la autonomía de las mujeres en todos los sentidos: derecho de sufragio, libertad sexual, control sobre la procreación, empleo productivo, son algunos de los aspectos más importantes que han modificado la existencia de las mujeres.

Espinosa Damián (2009), por su parte, señala que el feminismo, en sus diversas corrientes y movimientos, ha enfrentado un enorme reto. El discurso feminista se ha construido para confrontar un orden simbólico tradicional de los géneros. Este orden que organiza el mundo en oposiciones binarias y jerarquizadas: cultura-naturaleza; público-privado; masculino-femenino se resiste a cambiar a pesar de las transformaciones que la modernidad ofrece en distintos planos de lo social. Los cambios que hoy viven las mujeres demuestran que este orden simbólico tradicional ha sido de alguna manera roto y que ya resulta insostenible equiparar el enorme mosaico de mujeres de carne y hueso, por ejemplo, con una figura tradicional de ama de casa. No obstante, la visión tradicional persiste ya que es mayor la velocidad de los cambios sociales con respecto a la transformación de los valores culturales. Lamas (1996) señala, en este mismo sentido, que, contra los datos de la realidad, prevalece la fuerza de la simbolización. Resulta comprensible entonces, que muchas mujeres sigan estando invisibles a pesar de sus capacidades y contribuciones a la sociedad.

La doble jornada puede entenderse como una manifestación de esta lógica de cambios y permanencias, donde a pesar de las transformaciones notorias y evidentes en la vida de las mujeres, persisten las imágenes jerárquicas sobre la preeminencia de lo masculino en relación a lo femenino. En la doble jornada, las mujeres siguen encargándose en lo fundamental, del cuidado de los hijos y el trabajo doméstico pese a su incorporación al empleo productivo, por lo que prevalece un ordenamiento tradicional de

la división sexual del trabajo. En este, la conceptualización social de la maternidad asigna a las mujeres la responsabilidad exclusiva de esta. En efecto, aunque las jóvenes tengan un nivel de estudio más alto con respecto a los varones, aunque su incorporación al mercado de trabajo sea idéntica a la de los hombres, la llegada de un hijo(a) rompe esta primera igualdad. Esta situación se explica porque la mayoría de la sociedad piensa que las tareas de la crianza les competen “naturalmente” a las mujeres. Los hijos son de las mujeres porque ellas los traen al mundo, los amamantan, establecen un vínculo “especial” que debe perdurar toda la vida, pero de manera sustancial por lo menos hasta los cinco años (Meda, 2002).

En este contexto, las encuestas sobre el uso del tiempo se han convertido en valiosos instrumentos para la medición del trabajo reproductivo y productivo y han permitido visualizar la verdadera magnitud del trabajo femenino cuando se combinan tareas domésticas y extra domésticas. Reflejan, sobre todo, esta visión tradicional de una cultura de género, donde las responsabilidades domésticas y de crianza corresponden naturalmente a las mujeres. Para el caso mexicano, datos de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2019) demostraron que, en 2019, del trabajo desempeñado por las mujeres, el 67% es doméstico y no remunerado y 31% está destinado al mercado. En contraste, el trabajo realizado por los hombres se compone de 69% dirigido al mercado y 28% a la actividad doméstica. Derivado de esta misma encuesta, se encuentra que la sobrecarga de trabajo de las mujeres mexicanas de doce años y más que tienen además un trabajo extra doméstico excede, en promedio, 6.2 horas la semana laboral con respecto a la de los hombres (INEGI, 2019).

Grynspar (2005) señala que han sido lentos y pocos los avances en lo que ella ha llamado el “núcleo duro de la equidad de género”. Por núcleo duro se entiende aquellos aspectos que aún presentan desigualdades de género, donde las mujeres se encuentran en una posición desventajosa con respecto a los varones. Se mencionan tres: los mercados de trabajo, la participación y representación política y

el sistema sexo/género. En este último, esta autora plantea la relación entre el trabajo reproductivo y el productivo y los conflictos y contradicciones que experimentan las mujeres para conciliar. Y apunta:

**En 2019, del trabajo desempeñado por las mujeres, el 67% es doméstico y no remunerado y 31% está destinado al mercado.**



La conciliación existe, aunque no haya políticas públicas de conciliación. Las mujeres concilian de alguna manera, concilian con las segundas y terceras jornadas de trabajo, concilian bajando la tasa de fecundidad, concilian con *outsourcing* y generando otras desigualdades tanto en términos del trabajo doméstico como en términos de la migración. (Grynspan, 2005, p. 24)

En efecto, no solo es importante cuantificar los tiempos de trabajo, sino también incorporar en el análisis las contradicciones y el conflicto que la conciliación de estas dos esferas representa en la vida diaria de las mujeres.

## **2. LA CONCILIACIÓN. NORMATIVIDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

En este trabajo se usará el término conciliación y más específicamente políticas de conciliación con corresponsabilidad para establecer la necesidad de implementar acciones y medidas por parte de diversos actores públicos como el Estado, los sindicatos y las empresas para resolver las tensiones, contradicciones y desigualdades que viven las mujeres, que buscan conciliar sus roles domésticos y productivos.

Actualmente, el término *conciliación* está sujeto a debate. Se proponen denominaciones alternas como: corresponsabilidad entre hombres y mujeres para compartir las tareas domésticas y de cuidados (Colinas, 2007); Birgin (2005) introduce el concepto de articulación trabajo-familia; se incluye en esta discusión, la idea de que los cuidados son responsabilidad también del Estado, las empresas, los sindicatos y no exclusivamente de las mujeres (Arriagada, 2007). Para Chinchilla y León (2005) se trata de dos espacios completamente compatibles que deben ser re-conciliados. Tobío (2005) sostiene por otro lado que la



**Todas las madres trabajadoras enfrentan dilemas, mismos que expresan las dificultades para conciliar el trabajo productivo y reproductivo.**

familia y el empleo corresponden a dos mundos encontrados, invertidos que han escindido a la primera generación de madres trabajadoras en una doble vida no exenta de dificultades y muy difícil de sobrellevar.

Dice Lipovetsky (2002) que la conciliación entre familia y trabajo atraviesa por lo que este autor llama la igualdad inalcanzable. Él argumenta que existe una diferencia estructural en la articulación vida familiar/vida profesional. En el hombre, estos dos aspectos van completamente separados y no requiere desarrollar ningún tipo de esfuerzo por conciliar. Para las mujeres, los ámbitos familiares y de trabajo van unidos y siempre acompañados de las previsiones futuras sobre la maternidad. En muchas mujeres la conciliación se logra con una fuerte dosis de culpabilidad e insatisfacción al descuidar una actividad para desarrollar la otra.

En este contexto, todas las madres trabajadoras enfrentan dilemas, mismos que expresan las dificultades para conciliar el trabajo productivo y reproductivo. Dependiendo de la clase social y del trabajo realizado, las mujeres darán diferentes respuestas: trabajar o no, mientras los hijos son pequeños; trabajar a tiempo parcial o jornada completa; exigir o transigir con la inactividad doméstica de la pareja masculina; aceptar y/o rechazar la ayuda de las redes familiares; liberarse del trabajo doméstico a través de la ayuda asalariada o arreglarse sin este recurso.

En las siguientes líneas se presenta una revisión sobre la conciliación desde la normativa internacional, con la finalidad de analizar cómo se estructuran y simbolizan las relaciones entre los géneros en este ámbito. Se trata de un seguimiento histórico de los diferentes convenios y recomendaciones de la normatividad laboral y sus efectos en la conciliación familia-trabajo.

## 2.1 La conciliación familia-trabajo en la normatividad laboral internacional

Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado 188 convenios y 199 recomendaciones que tratan sobre un amplio espectro de temas y que involucran tanto a hombres como mujeres. En un principio, los temas de género en los convenios internacionales se referían específicamente a la protección de las mujeres embarazadas y de aquellas que trabajan en condiciones riesgosas para la salud.<sup>3</sup> En una segunda fase se introdujo la noción de “igualdad de oportunidades y no discriminación”, donde se enfatizaba no únicamente la igualdad formal, sino sobre todo la igualdad real de oportunidades, trato y resultados. La noción de “trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares” marcó una tercera fase de la igualdad de género en el mundo del trabajo y la necesidad de revisar la forma en que se distribuyen los trabajos productivo y reproductivo en la sociedad.<sup>4</sup>

Desde los años sesenta la noción de “responsabilidades familiares” se encuentra presente en los documentos de la OIT, sobre todo como resultado del avance de las mujeres en el mercado de trabajo. En 1965 se aprobó la Recomendación 123 sobre empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, en la cual se trataban aspectos que estas enfrentan al conciliar trabajo y familia, pero no

<sup>3</sup> En 1952 se aprueba el Convenio 103 sobre protección de la maternidad, acompañado de la Recomendación 95, la cual introduce la maternidad como bien jurídico tutelado y amplía la protección a todas las mujeres ocupadas en labores industriales, no industriales, agrícolas, así como aquellas que laboran en el trabajo doméstico y en el trabajo asalariado a domicilio. En el contexto de la globalización se actualiza el Convenio 103 dando lugar en el año 2000 a un nuevo Convenio, el 183 y a la Recomendación 191 sobre protección de maternidad. Este convenio extendió los derechos a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente (<http://www.oit.org>).

<sup>4</sup> La igualdad se entiende como un principio ético que atañe a la dignidad humana. Para lograr una igualdad entre hombres y mujeres en términos reales y concretos, se establecen las nociones de igualdad de oportunidades, derechos, responsabilidades y la no discriminación. Es decir, las desventajas materiales derivadas de una valoración jerárquica por el género, la edad, condición física, etnia entre otros, en que se encuentren determinados grupos o lo sufran personas específicas, dificultan, limitan o de plano cancelan la posibilidad de acceder a la igualdad jurídica en términos reales. Por ello, es necesario que reciban un trato equivalente durante el trayecto para el acceso y disfrute de los derechos. Las políticas de equidad se pueden entender como políticas interfase, respaldadas por acciones que responden a objetivos de corto y mediano plazo para eliminar progresivamente las desventajas de género en diferentes ámbitos de interacción social. Sus instrumentos principales son las acciones positivas o afirmativas (García Prince, 2013).



cuestionaba su mayor sobrecarga del trabajo doméstico y solo se proponían mecanismos de apoyo. Para 1981, el tema fue retomado y se aprobó el Convenio 156 y la Recomendación 165. En ambos documentos el planteamiento se situaba en la multiplicidad de roles que desempeñan las mujeres y la necesidad de cambios en el papel masculino tradicional, con la finalidad de poder garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo.

El Convenio 156 entra en vigor en agosto de 1983 y se conforma por 19 artículos. En términos generales, se refiere a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras, reconociendo la problemática que enfrentan, sobre todo, las mujeres trabajadoras que asumen responsabilidades familiares. Este convenio establece la obligación de los Estados de incluir en sus políticas que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su empleo sin discriminación y sin tener conflicto entre su vida familiar y laboral. Propone, entre otros aspectos, el desarrollo de servicios comunitarios públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias (OIT, 2009). La Recomendación 165 establece medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegración al trabajo de los empleados con responsabilidades familiares. Estas medidas son, por ejemplo, la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios. Es importante destacar que este Convenio 156 y la Recomendación 165, trastocan la visión genérica tradicional de responsabilizar a las mujeres del trabajo doméstico y la crianza y propone incluir a los hombres en las responsabilidades de crianza al promover, por ejemplo, licencias de paternidad.<sup>5</sup>

En 1999 la OIT introduce el concepto de “trabajo decente” cuyo objetivo general es mejorar las condiciones de vida de hombres y mujeres impulsando oportunidades de empleo productivo en términos de libertad, equidad, seguridad y dignidad. Los objetivos estratégicos que se engloban en este concepto y se complementan mutuamente

<sup>5</sup> En la región de América Latina, los países que han ratificado el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares son los siguientes: Argentina (1988); Belice (1999); Bolivia (1998); Chile (1994); El Salvador (2000); Guatemala (1994); Paraguay (2007); Perú (1986); Venezuela (1984); y Uruguay (1989). México no lo ha ratificado hasta el día de hoy.

son cuatro: empleo de calidad; seguridad social; derechos laborales y mejor representación de todas las personas que trabajan.

Los países que ratifican los convenios, están obligados a incluirlos como parte de su legislación y política nacional. Los diferentes actores políticos y las organizaciones sociales cumplen un papel importante al promover la norma en sus diversas facetas: incorporación de la norma en la legislación a través de la modificación y/o elaboración de leyes sobre la temática específica; utilización de la norma para la puesta en marcha de nuevas políticas; adopción de la normatividad por los sistemas judiciales y en las contrataciones colectivas y finalmente la iniciativa de las empresas para adoptar estos principios normativos.

## 2.2 Políticas públicas de conciliación

Las políticas de conciliación surgen en los años setenta como una necesidad de armonizar la vida familiar y laboral. El discurso feminista coloca en la mesa de discusión el reconocimiento y la importancia del trabajo reproductivo realizado por las mujeres, como un conjunto de actividades necesarias para el mantenimiento y reproducción de la vida y del sistema económico en su conjunto. Aunque estas surgieron en Europa para aumentar y facilitar la participación femenina en el mercado laboral, hoy estas medidas se refieren a un escenario mucho más amplio y complejo que redefine el concepto mismo de trabajo e incluso modifica los tiempos de vida familiar, social y política.

A pesar de que dichas políticas han sido elaboradas de manera genérica, en realidad son comúnmente medidas destinadas a que las mujeres puedan combinar “exitosamente” sus responsabilidades familiares y laborales, porque son erróneamente concebidas como pertenecientes al ámbito exclusivamente laboral y no como una necesidad dentro de los hogares. Las medidas de conciliación deben comenzar por redistribuir la carga de responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres, toda vez que los instrumentos disponibles que proveen el Estado y las empresas para conciliar, no tendrán un efecto significativo si no se produce una reasignación de papeles dentro de los hogares. (Colinas, 2007, pp. 48-49)

En el campo de las políticas conciliatorias Durán (2004) propone tres categorías: 1) secuenciación; 2) derivación y 3) promoción del cambio cultural y reformulación de roles. En la primera se trata de medidas de corto plazo como las licencias de maternidad, los permisos de lactancia y aquellos otorgados en caso de enfermedad de hijos e hijas. Se trata de políticas limitadas ya que son poco atractivas para los empleadores, de carácter temporal para quienes reciben estos beneficios y sobre todo porque dejan fuera de su alcance a las desempleadas y con trabajo precario. Las acciones relacionadas con la derivación, son aquellas que el Estado promueve para trasladar la carga del trabajo doméstico a otras mujeres. Por ejemplo, abuelas, suegras, tías y hermanas sea o no de manera remunerada; en los estratos sociales medios y altos es frecuente la contratación de una trabajadora doméstica. En estas medidas se incluyen las guarderías, transporte escolar, residencias para familiares de mayor edad, servicio doméstico y de alimentación. La última categoría se refiere a la redistribución de las tareas domésticas y de crianza. En la misma medida que las mujeres han ingresado al mundo laboral, se debe incentivar para que los hombres hagan lo propio en su papel de cuidadores. Una de las medidas adoptadas ha sido la licencia de paternidad.

Camacho y Martínez (2005) señalan que, en la conceptualización de las políticas de conciliación, deben considerarse tres aspectos muy importantes; seguridad social, combate a la pobreza y lo que llaman políticas conciliatorias propiamente dichas.

## Políticas conciliatorias y seguridad social

Estas medidas están diseñadas para las trabajadoras remuneradas del sector formal, asalariadas en su mayoría y que cotizan para algún régimen de protección social.

Estos programas protegen derechos asociados al trabajo y se reflejan principalmente en transferencias monetarias y en tiempo destinado al trabajo doméstico reproductivo durante el embarazo, el parto y la lactancia. Se dirigen a las madres cuidadoras en función

de un rango pequeño de actividades asociadas a la reproducción biológica y social a partir del nacimiento. (Camacho y Martínez, 2005, p. 11)

El criterio de elegibilidad es entonces la trabajadora formal y su objetivo es regular el trabajo remunerado y proteger la maternidad de la madre trabajadora.

Estas autoras identifican un conjunto de estrategias de conciliación relacionadas con la maternidad/paternidad y otras de carácter más permanente. Las primeras son: prohibición del despido pre y post parto; licencias de maternidad (en semanas); prestaciones durante la maternidad; licencia maternal por enfermedad derivada del embarazo y/o el parto; tiempo para la lactancia; licencia de paternidad (en días); licencia de maternidad por adopción (en semanas); lugar adecuado para la lactancia y licencia de paternidad por muerte de la madre. Las permanentes son: prohibición de prueba de embarazo; licencia por enfermedad de hijos(as); licencia por enfermedad de otros dependientes y guarderías.

En resumen, las más extendidas son las licencias de maternidad, parto y lactancia. Se trata de políticas secuenciales según la propuesta de Durán (2004), donde las mujeres pueden ausentarse del mercado laboral por varias semanas para atender y cuidar al recién nacido (a). Las menos extendidas son las de naturaleza derivativa como las guarderías y de reasignación de responsabilidades, como las licencias de paternidad.

## Políticas conciliatorias vinculadas al combate de la pobreza

Los programas de combate a la pobreza son muchos y diversos en los países en desarrollo como la región de América Latina y el Caribe. El objetivo previsto, por supuesto, es la reducción en los niveles de pobreza de la población y sus medidas pueden tener efectos conciliatorios, aunque no se lo hayan propuesto. Muchos de estos programas están dirigidos a las mujeres que trabajan fuera de casa

**Entre los programas que pueden tener efectos conciliatorios, están aquellos que ofrecen centros de cuidado infantil como guarderías, sobre todo para menores de 5 años quienes por su edad aún no ingresan a la escuela primaria.**

y/o que están buscando empleo. Las acciones están orientadas a mejorar las condiciones de su inserción laboral y/o a proporcionar apoyos para el trabajo no remunerado que realizan al interior de sus hogares. “Estos programas reconocen el papel de las mujeres como proveedoras de ingresos en sus hogares y, al mismo tiempo, enfatizan su papel de cuidadoras mediante requerimientos de salud y educación de hijos e hijas” (Camacho y Martínez, 2005, p. 285).

Entre los programas que pueden tener efectos conciliatorios, están aquellos que ofrecen centros de cuidado infantil como guarderías, sobre todo para menores de 5 años quienes por su edad aún no ingresan a la escuela primaria. Los horarios de atención usualmente corresponden a la jornada laboral y las transferencias monetarias se entregan a jefes y jefas de familia de escasos recursos. Se consideran también apoyos diversos para madres y adolescentes embarazadas, en el ejercicio de la maternidad, la capacitación y la generación de ingresos.

Estos programas son maternalistas ya que, en su diseño, se considera el cuidado como responsabilidad femenina, a pesar de que las mujeres se encuentren ya en el mercado de trabajo. Carecen, además, de objetivos transformativos de los roles de género, promoviendo con ello el reforzamiento de los papeles tradicionales del cuidado femenino.

## Políticas conciliatorias propiamente dichas

Estas políticas protegen derechos asociados a la conciliación entre vida familiar y trabajo laboral y se dirigen a todas las mujeres y hombres trabajadores, independientemente de su condición de pobreza y si son formales o no. En la actualidad se carecen de medidas concretas dirigidas explícitamente a conciliar trabajo remunerado y de cuidados.

Las medidas legislativas y políticas sociales en ese campo (más allá de lo referente a las licencias parentales) están por definirse. Las políticas conciliatorias no forman parte de manera importante del lenguaje gubernamental ni de los discursos de las y los funcionarios públicos. El debate sobre esta cuestión está limitado solo a un grupo de expertas, todavía bastante reducido. (Camacho y Martínez, 2005, p. 294)

Las políticas conciliatorias aquí descritas son medidas que influyen parcialmente para aliviar la tensión entre la vida familiar y laboral. Su intención es regular la maternidad y los cuidados infantiles para que no afecten la organización del trabajo. Se reconoce su carácter amigable con las mujeres, pero no alteran la división sexual del trabajo ni promueven una redistribución equitativa de los cuidados, ya que están diseñadas y dirigidas a las mujeres como las responsables exclusivas de la crianza.

**La creación de los mecanismos de género en el Estado ha tenido como finalidad impulsar la igualdad de género y la ciudadanía plena de las mujeres.**

### 3. DE LA CONCILIACIÓN A LOS CUIDADOS

En esta última parte del trabajo se abordan los cuidados como una política de igualdad de género. En primer lugar, se propone revisar la trayectoria que han seguido estas políticas en América Latina; en segundo lugar, establecer la importancia que han adquirido los cuidados tanto en términos del debate conceptual como de la política pública. Se finaliza con una descripción general sobre la situación de los cuidados en el país, con base en la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) 2022 del INEGI (2022).

#### 3.1 Políticas de igualdad de género

La creación de los mecanismos de género en el Estado ha tenido como finalidad impulsar la igualdad de género y la ciudadanía plena de las mujeres. Su función principal ha sido crear los recursos legales necesarios para coordinar políticas transversales entre instancias de

gobierno y enfrentar con ello, las resistencias culturales a través de la modificación de estilos de gestión que incorporen la dimensión de género (Arriagada, 2006).

Los objetivos de las políticas de género han cambiado en el transcurso del tiempo. Así, durante los años setenta se orientaron hacia programas que beneficiaran a las mujeres, es decir, un enfoque dirigido a incorporar a las mujeres al desarrollo y con un carácter de tipo asistencialista. En los ochenta se inicia el proceso de institucionalización de la perspectiva de género, legitimado por la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979). Esta convención fue firmada por todos los países de América Latina y su carácter vinculante permite las reformas legales y la coordinación entre el Estado y las organizaciones de mujeres. Para los noventa, se intentaba incorporar el género a la política pública a través de planes y programas que buscaran la participación y el mejoramiento de las mujeres. Se trataba de crear condiciones para la igualdad de oportunidades. A principios del siglo XXI, el enfoque se dio con base en los derechos y daba la pauta para el desarrollo de políticas de género (Arriagada, 2006; 2007).

La construcción de la institucionalidad de género en América Latina puede analizarse según Guzmán (2001), como un proceso histórico donde se ha logrado avanzar -no sin tropiezos y dificultades- en la legitimidad social e institucionalización estatal de la desigualdad de género como un problema público que debe ser atendido. Los costos económicos, políticos y sociales de no incorporar a las mujeres como partícipes y beneficiarias del desarrollo, se consideran muy altos.

Esta institucionalización se observa en la forma de nuevos marcos de sentido que orientan el diseño de políticas, en los cambios en las agendas institucionales, en programas específicos, en la creación de nuevas instancias, leyes, normas y recursos asignados al avance de la situación de las mujeres. (Guzmán, 2001, p. 5)

Los hitos históricos que han influido en este proceso en la región han sido, en primer lugar, la emergencia de las mujeres como sujeto social

y como un actor colectivo a través del movimiento feminista en su doble acepción: como movimiento teórico y político. El feminismo ha cuestionado las concepciones tradicionales de género y la posición subalterna que se le adjudicaba a lo femenino. Las feministas han propuesto nuevas formas de concebir la subjetividad y han tratado de romper la división entre lo público y lo privado; como resultado de su influencia, se han abierto espacios de reflexión develando aspectos otrora invisibles como la violencia en contra de las mujeres en sus distintos tipos y manifestaciones. Este movimiento al ser compartido por un número creciente de mujeres, fue permeando las conciencias y conformando identidades múltiples de concebir, ser y estar en el mundo. Su potencial ha sido esencialmente crítico y generador de cambios políticos y culturales.

En segundo lugar, la importancia que adquirió el debatir públicamente en foros internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), temas como la discriminación del que eran objeto las mujeres y las demandas por una igualdad sustantiva de género. Las Conferencias Mundiales sobre la Mujer han sido espacios importantes no solo de discusión ideológica, sino también de definición de acciones concretas para incluir en la agenda política internacional temas de mujeres y de género. Es en estos espacios donde se inició la discusión de conformar oficinas de la mujer.

Dentro de los principales condicionamientos en la institucionalidad de género destacan los normativos, simbólicos y políticos. Los primeros se refieren a que las propuestas de la agenda de género se ven condicionadas y modificadas de algún modo por los contenidos de los textos constitucionales y las formas en que operan los sistemas administrativos. Los segundos son las creencias, acuerdos, códigos de conducta que operan sosteniendo o contradiciendo los *roles* y rutinas. “Las políticas son expresiones de un determinado orden interpretativo y simbólico de la realidad, que se fundan en los mecanismos de interpretación que operan en los procesos de elaboración, implementación y evaluación de las políticas” (Guzmán, 2001, p. 27). Finalmente, los políticos tienen que ver con la fuerza, visibilidad y recursos con que cuentan los diferentes actores

involucrados para incluir y mantener una problemática no solo en la agenda pública, sino también que transite hacia su implementación.

En este contexto, y como parte de esta evolución, se identifican tres tipos de políticas de género: 1) políticas amables con la familia, donde prevalece el paradigma del hombre proveedor; 2) políticas amables con las mujeres, donde se sigue reproduciendo el paradigma de la división sexual del trabajo, con roles bien diferenciados para hombres y mujeres y 3) políticas amables con la igualdad de género, en las que prevalece el modelo de hombre y mujer proveedor/cuidador en condiciones de igualdad.

Según García Prince (2013), las políticas referidas al logro de la igualdad de género, tienden a ser reconocidas en términos de cuatro tipos que se presentan en el siguiente cuadro. Es importante señalar que, en realidades complejas como las latinoamericanas, estos tipos de políticas a veces se dan simultáneamente en contextos geográficos, políticos y sociales diferentes.

Tabla 1. Políticas de igualdad de género

Políticas insensibles y/o negativas a las desigualdades de género. Invisibilizan o niegan las desigualdades en los derechos y los hechos y por tanto refuerzan las desigualdades y estereotipos de género.	Políticas neutras a las especificidades o diversidad de género. Usan estrategias inclusivas de mujeres y hombres en iguales proporciones, sin cambiar relaciones de género y manteniendo paradigmas discursivos y operativos masculinos.
Políticas sensibles a la diversidad, diferencias y desigualdades de género. Usa estrategias que responden a necesidades prácticas y derechos diferenciados de mujeres y hombres. Puede reforzar la subordinación en los roles tradicionales de género.	Políticas de género transformativas. Estrategias que desafían las desigualdades de género. Énfasis en cambiar o eliminar roles y patrones de género que mantienen la desigualdad, o que violan o limitan el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres o tienen impacto negativo en su ejercicio o las mantienen en asimetría de poder.

Fuente: García Prince, 2013, p. 55.

## 3.2 ¿Qué son los cuidados?

El tema de los cuidados ha estado presente en la discusión feminista desde hace tiempo como un objeto de análisis que refleja un nudo

central de la reproducción de la desigualdad. Dice Rodríguez-Enríquez (2021) que: “como la economía feminista se ha preocupado en demostrar empíricamente, las responsabilidades de cuidado están desigualmente distribuidas entre los actores del cuidado (hogares, Estado, mercado y comunidad) y entre varones y mujeres. Esto le da un carácter de injusta” (p. 128).

Karina Batthyány (2021), por su parte, presenta un recuento clasificatorio sobre el campo de estudio de los cuidados en América Latina, en el que destaca cuatro miradas analíticas: la primera es justamente la que desarrolla la economía feminista y economía del cuidado, donde se busca visibilizar la contribución de las mujeres a una economía alternativa que incluye trabajo remunerado y no remunerado. Uno de sus conceptos claves es la sostenibilidad de la vida y no la reproducción del capital; la segunda mirada, sociológica y del campo de las políticas públicas, se refiere al cuidado como componente del bienestar y propone organizaciones sociales y redes de cuidados, con la finalidad de comprender la tarea de los cuidados de forma colectiva y no como responsabilidad única de las mujeres; la tercera define a los cuidados como un derecho. La literatura feminista enfatiza la idea de que los cuidados son un derecho universal y que todas las personas deberán tener acceso a ellos en distintos momentos y etapas del ciclo vital; la cuarta es la perspectiva de la ética del cuidado, donde cobran relevancia los trabajos de Carol Gilligan en los ochenta. La autora plantea la idea de que las mujeres tienen una moral particular, una forma diferente de razonar y actuar.

Profundizar en esta discusión rebasa las posibilidades de este trabajo, no obstante, es importante subrayar que el tema de los cuidados ha adquirido un status teórico y conceptual que hoy se sigue debatiendo y resignificando en los círculos académicos. Es necesario que trascienda este ámbito y se defina como una política pública que busca alcanzar la igualdad de género, la reivindicación de todo el trabajo que realizan las mujeres y que los cuidados sea un derecho socialmente compartido.

### 3.3 Los cuidados en México

El gobierno mexicano ha firmado y ratificado un conjunto de instrumentos legales a nivel internacional que refrendan en el discurso, su compromiso con el desarrollo de las mujeres y la importancia de alcanzar una igualdad de género que beneficie a la sociedad en su conjunto. En 1985, adopta las Estrategias de Nairobi para el Avance de las Mujeres; en 1993, en la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos en Viena, reconoce la institucionalización de los derechos humanos de las mujeres. En 1994, suscribe la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belém Do Pará), y en este mismo año reconoce la Declaración de la Conferencia de Población y Desarrollo en el Cairo; en 1995 en Beijing, acepta la Declaración de la Cuarta Conferencia de la Mujer y su Plan de Acción; en el 2000, reconoce los objetivos de la Declaración del Milenio (Inmujeres, 2010).

En varios de estos instrumentos existen recomendaciones específicas en torno a los cuidados. Por ejemplo, la CEDAW fue firmada por el gobierno de México en 1981, incluye aspectos como: modificar patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres que tiendan a desarrollar relaciones más igualitarias; que los Estados deberán ofrecer medidas de asistencia social para que los padres y

**El gobierno mexicano ha firmado y ratificado un conjunto de instrumentos legales a nivel internacional que refrendan en el discurso, su compromiso con el desarrollo de las mujeres y la importancia de alcanzar una igualdad de género que beneficie a la sociedad en su conjunto.**

las madres combinen obligaciones familiares con responsabilidades del trabajo; la medición del trabajo femenino no remunerado y su contribución a la economía, entre otros.

En años más recientes, durante el cierre del Foro Generación Igualdad México-París, el Gobierno de México y ONU Mujeres lanzaron “La Alianza Global por los Cuidados” cuyo objetivo es transformar la cultura y la concepción del trabajo doméstico y los cuidados. Sus principios conceptuales son: la responsabilidad del Estado como principal garante de los cuidados; el cuidado como

bien público; el cuidado como derecho y la disponibilidad, acceso, calidad y asequibilidad de los servicios de cuidado<sup>6</sup>.

A pesar de estos compromisos, los avances son limitados y la realidad de las mujeres mexicanas en comparación con los varones, aún dista de ser igualitaria y se presentan brechas de género en diferentes ámbitos de interacción social.

**La realidad de las mujeres mexicanas en comparación con los varones, aún dista de ser igualitaria y se presentan brechas de género en diferentes ámbitos de interacción social.**

En México, los primeros programas gubernamentales dirigidos a las mujeres estuvieron determinados por un conjunto de acciones que enfocaban las necesidades, demandas e intereses de estas en función de sus roles de madre y esposa. La concepción del gobierno estaba basada en una tradicional división sexual del trabajo, con tareas bien diferenciadas por sexo y completamente naturalizadas y normalizadas, por lo que se reproducía la jerarquía genérica masculina. A partir de los años setenta, las acciones gubernamentales estuvieron guiadas por un reconocimiento internacional de la relación estrecha entre mujeres y desarrollo<sup>7</sup>. El Programa Nacional de Integración a la Mujer al Desarrollo representó esta nueva concepción y diseñó acciones dirigidas a las mujeres ya no únicamente como madres y esposas, sino también como trabajadoras y ciudadanas. Durante los años ochenta y noventa, el país vivió crisis económicas recurrentes, que aunado o como resultado de un modelo económico de naturaleza neoliberal, creó mayor pobreza y desigualdad social en amplios sectores de la población, pero particularmente en el femenino. Este fenómeno se conoció como la feminización de la pobreza.<sup>8</sup> En este

<sup>6</sup> Véase [https://n9.cl/camp\\_inmujeres](https://n9.cl/camp_inmujeres)

<sup>7</sup> Mujeres en el Desarrollo (MED), es un enfoque que parte del supuesto de que la subordinación femenina se explica como resultado de su exclusión en el mercado. Su objetivo es incorporar a las mujeres al desarrollo considerando que este no se logrará si no se incluye a más del 50% de la población. Entre otras ventajas, este enfoque ha permitido visibilizar la condición de las mujeres, sobre todo las más pobres, proponiendo intervenciones específicas para ellas. Sus estrategias de acción se han basado en buscar la equidad a través de la igualdad jurídica y la participación económica; sus proyectos buscan salidas y alternativas para erradicar la feminización de la pobreza y proponen que la equidad entre mujeres y hombres se logrará cuando las mujeres se puedan incluir en el proceso de desarrollo.

<sup>8</sup> Véase el trabajo de *Las mujeres en la pobreza* (GIMITRAP y El Colegio de México, 1994).



contexto, cabe destacar algunos programas que se utilizaron como alternativas para salir de la crisis: Mujeres en Solidaridad (MUSOL); Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL); y el Programa de Educación, Salud y Alimentación (PROGRESA), que más tarde se renombró como Programa de Desarrollo Humano Oportunidades. Estos programas apostaron por impulsar el trabajo comunitario de las mujeres, trabajo no pagado y que reforzó su papel de cuidadoras tanto en familia como en la comunidad. “La búsqueda de la igualdad de condiciones en hombres y mujeres se relega y las acciones públicas se reorientan a la preocupación por la problemática de la pobreza” (Tepichin, 2010, p.33).

A finales de los años noventa, empieza a tomar fuerza en el país el enfoque de género, que supone que la subordinación femenina deber ser comprendida no como un tema exclusivo de mujeres y/o pobreza, sino como resultado de las relaciones de poder entre mujeres y hombres. En este marco se crean diversos programas nacionales para la igualdad entre mujeres y hombres. El más reciente se inscribe como parte de la Cuarta Transformación y es el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) 2020-2024, entre cuyos objetivos se destaca generar las condiciones necesarias para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas, entre la familia, el Estado, la comunidad y el sector privado.

### 3.4 El derecho a cuidar y ser cuidado

Este trabajo considera los cuidados como un derecho humano que implica reconocer que, en diferentes momentos de la vida, las personas cuidan o necesitan de cuidados y este es necesario para el ejercicio de otros derechos como la salud, la educación, el trabajo entre los más importantes. En el derecho a cuidar y ser cuidado, se identifican tres componentes: el primero es el derecho a recibir cuidados y en este se incluyen poblaciones como aquellas formadas por niños, niñas y los adolescentes, adultos mayores y personas con discapacidad y/o que sufren enfermedades crónicas; el segundo es

aquel que se define como un derecho a cuidar y establecer vínculos con las personas que requieren cuidados; finalmente, el derecho al autocuidado (Inmujeres, 2023).

El derecho al cuidado no solo implica el reconocimiento del valor intrínseco del trabajo de cuidado, sino también la garantía de los derechos a las personas que lo proporcionan. Este derecho busca superar la visión estereotipada que asigna el cuidado como responsabilidad exclusivamente de las mujeres. (Inmujeres, 2023, p.10)

En México a finales de 2020, la Cámara de Diputados aprobó en la Constitución Política el derecho al cuidado digno y el derecho a cuidar, promoviendo cambios en los artículos 4 y 73, donde se establece la corresponsabilidad en las tareas de cuidado entre mujeres y hombres, así como también la creación del Sistema Nacional de Cuidados. A pesar de los avances legislativos, el tema de los cuidados y su reconocimiento como derecho es aún incipiente entre la población. Persiste la percepción social de que cuidar es una carga, se le subvalora o de plano se invisibiliza.

En las siguientes líneas se presenta un conjunto de datos sobre las cuidadoras y las poblaciones que requieren de los cuidados con base en la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) 2022 del INEGI (2022).

De cada 10 personas que desempeñan roles de cuidado, 7 son mujeres. En términos absolutos se observa que de un total de 31.7 millones de personas dedicadas al cuidado, el 75% son mujeres y el 25% son hombres.

**Tabla 2. Personas de 15 años y más cuidadoras del hogar y de otros hogares en México, 2022**

Indicador	Mujeres	Hombres
Tasa de participación	45.1%	17.0%
Personas cuidadoras	23 millones	7.9 millones
Tiempo promedio	37.9 horas a la semana	25.6 horas a la semana
Cuidadoras principales	86.9%	13.1%

Fuente: elaboración propia con datos de la ENASIC 2022 del INEGI (2022).

Como se aprecia en este cuadro, en todos los indicadores seleccionados (tasa de participación, el tiempo promedio, las personas cuidadoras y las principales), se observa una diferencia importante entre la participación de hombres y mujeres, siendo estas últimas las que asumen los cuidados. Por ejemplo, las cuidadoras principales, quienes son aquellas que proporcionan los cuidados más relevantes a la persona que los requiere dentro de su hogar, el 86.9% son mujeres. Es decir, 9 de cada 10 mujeres en el país son cuidadoras principales y solo 1 de cada 10 hombres es considerado cuidador principal.

Si se considera a las cuidadoras principales del hogar por población cuidada, se tiene que los porcentajes más dispares entre hombres y mujeres se ubican sobre todo en la población infantil (0 a 5 años) y las niñas, niños y adolescentes (6 a 17 años). Es decir, en ambos casos la madre es la principal cuidadora asumiendo socialmente, su responsabilidad “natural” de la crianza con el 86.3% y 81.7%, respectivamente.

Por lo que respecta a la edad de las personas cuidadoras principales, se observa que, en el caso de las mujeres, se encuentran los mayores porcentajes en el rango de edad que va de los 30 a los 49 años sumando un total de 54.3%; para los hombres el mayor porcentaje (32.4) se ubica en el grupo de 60 años y más.

El 51.1% de las mujeres que son cuidadoras principales forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA), que dedica en promedio 30.4 horas semanales a su trabajo (INEGI, 2019).

Finalmente, se resalta que las actividades y población cuidada donde los hombres tienen mayor participación son las siguientes: llevó o recogió de la escuela (población de 12 a 17 años); le hizo compañía o estuvo al pendiente (en la misma vivienda), la(o) llevó, recogió o esperó para que recibiera atención de salud; la(o) llevó o recogió de la casa, clases, trabajo o para hacer algún trámite (personas de 60 años y más).

Estas cifras muestran, desafortunadamente, que las acciones gubernamentales hasta ahora impulsadas, no han logrado cambiar las pautas culturales y las responsabilidades domésticas y de crianza descansan en las mujeres, quienes siguen siendo las cuidadoras principales.

## CONCLUSIONES

En el campo de la corresponsabilidad familia y trabajo, un largo camino se ha recorrido en materia normativa y de política pública tanto a nivel internacional como en México. En este trabajo que se ha titulado *De la Conciliación a los Cuidados. Una mirada de género*, se ha querido establecer cómo las disposiciones normativas y las acciones de política pública no son neutras y han reflejado históricamente un sesgo de género, con base en los roles sociales atribuidos a mujeres y hombres. Ello ha tenido efectos negativos para que las mujeres puedan desarrollarse en condiciones de equidad y alcanzar una igualdad sustantiva. La política de cuidados que se ha impulsado recientemente en el país, abre la puerta para resignificar el trabajo realizado por las mujeres y reconocer los cuidados como derechos que deben ser compartidos socialmente. En este trayecto -no exento de tropiezos y dificultades- se presentan las siguientes consideraciones finales:

En primer lugar, subrayar la sobrecarga del trabajo desempeñado por las mujeres -trabajo doméstico y productivo que se ha resumido como dobles y triples jornadas. En efecto, desde hace ya varias décadas, tanto la problematización teórica y política del feminismo como la acción de organismos internacionales, han dado cuenta de las

desventajas de las mujeres con respecto a los varones en diferentes ámbitos de interacción social. La doble participación de las mujeres en el mercado laboral y en el trabajo y responsabilidad del hogar, que originalmente se definió como doble jornada y actualmente se ha denominado también como “doble presencia-ausencia”, se inscribe como una problemática que sigue mereciendo la atención de los estudiosos porque revela desigualdades de género que aún siguen presentándose tanto en el hogar como en el mercado, a pesar de los avances logrados por las mujeres en materia de educación y trabajo durante los últimos cincuenta años. En este contexto, las mujeres intentan conciliar sus viejas responsabilidades en el hogar y la crianza, con las nuevas adquiridas en el mercado, enfrentando distintos dilemas y realizando estrategias, casi todas ellas de manera privada e individual y sobre todo recurriendo a otras mujeres.

Como resultado del recorrido histórico realizado de los diferentes convenios y recomendaciones que en el marco de la OIT se han desarrollado en el tema de la conciliación entre familia y trabajo, establecer que a pesar de que hubo avances en la protección del trabajo de las mujeres embarazadas con las licencias de maternidad y los espacios de cuidado infantil llamados entonces “guarderías”, en su diseño y formulación se conceptualizó a estas, las mujeres, como responsables exclusivas de la crianza y

**Las mujeres intentan conciliar sus viejas responsabilidades en el hogar y la crianza, con las nuevas adquiridas en el mercado, enfrentando distintos dilemas y realizando estrategias, casi todas ellas de manera privada e individual y sobre todo recurriendo a otras mujeres.**

los cuidados. La noción de “trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares” marcó un cambio importante en el mundo del trabajo y la necesidad de revisar la forma en que se distribuyen los trabajos productivo y reproductivo en la sociedad. Estos cambios se reflejaron en distintos tipos de políticas conciliatorias que iniciaron con las de secuenciación, derivación y buscaron la promoción del cambio cultural y reformulación de roles.

En tercer lugar, señalar que las políticas de género han tenido también su propia

evolución, desde un enfoque familiar donde la mujer cumple el rol de cuidadora única, hasta aquellas donde se desarticula el esquema tradicional de la división sexual del trabajo y se busca que los varones participen en el hogar y la crianza. En este contexto, los cuidados como problemática social que afecta directamente a las mujeres, se han enriquecido con un amplio debate teórico, que desde diferentes foros, actores y perspectivas busca modificar que la responsabilidad de cuidar sea exclusivamente de las mujeres y se involucre a otras instancias como la familia, el Estado, las empresas, los sindicatos, etcétera.

**Recientemente en México se han propuesto los sistemas integrales de cuidado como parte del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024), que se vislumbran como estrategias de política pública para la redistribución social de los cuidados.**



Finalmente, y a pesar de los avances legislativos y acciones de política pública en México, el tema de los cuidados y su reconocimiento como derecho es aún incipiente entre la población. Persiste la percepción social de que cuidar es una carga, se le subvalora o de plano se invisibiliza. Las cifras son desesperanzadoras.

Con base en la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) 2022 del INEGI (2022), de cada 10 personas que desempeñan roles de cuidado, 7 son mujeres. En términos absolutos se observa que de un total de 31.7 millones de personas dedicadas al cuidado, el 75% son mujeres y el 25% son hombres. Las mujeres son las cuidadoras principales sobre todo en el cuidado de niñas, niños y adolescentes, representando más del 80%. Con respecto al tiempo promedio, las mujeres invierten 37.9 horas a la semana y los varones 25.6 horas. Los varones tienen los mayores porcentajes de cobertura de cuidados en tareas específicas como llevar y recoger de la escuela en caso de niñas, niños y adolescentes y atender en cuestiones de salud a las personas mayores de 60 años.

Recientemente en México se han propuesto los sistemas integrales de cuidado como parte del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024),

que se vislumbran como estrategias de política pública para la redistribución social de los cuidados. Con ello se trata de resarcir una deuda histórica con las mujeres, quienes han sido y siguen siendo las cuidadoras principales de sus hogares y de otros hogares. Reconocer el derecho a cuidar y ser cuidado y llevar a cabo las acciones necesarias para ello, es una condición necesaria si se quiere lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

## REFERENCIAS

- Arriagada, I. (2007). *Familias y políticas públicas en América Latina. Una historia de desencuentros*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- (2006). Cambios de las políticas sociales: políticas de género y familia. *Serie Políticas Sociales*. (pp.4-44). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Batthyány, K. (2021). Miradas latinoamericanas al cuidado. En K. Batthyány (coord.) *Miradas latinoamericanas a los cuidados*. (pp.11-52). CLACSO, XXI siglo veintiuno.
- Birgin, H. (2005). Políticas transversales hacia las familias. *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales*, (46).
- Camacho R. y Martínez J. (2005). Género, Políticas Conciliatorias y Presupuesto Público; Una aproximación al caso de América Latina y el Caribe. *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto: una mirada desde el género* (pp. 262-303). UNFPA/GTZ.
- Colinas Suárez, L. (2007). Un llamado a la conciliación en México. En J.A. Cooper (Ed.), *Tiempos de mujeres en el estudio de la economía* (pp.43-76). UNAM-PUEG/UNIFEM.
- Chinchilla, N. y León, C. (2005). *La ambición femenina. Cómo re-conciliar trabajo y familia*. Santillana Ediciones.
- Durán, M.A. (2004). ¿Cómo conciliar el trabajo y la vida familiar? El País. <https://www.elpais.es>
- Espinosa Damián, G. (2009). *Cuatro vertientes del feminismo en México*. Colección Teoría y Análisis, UAM.
- García, B. y De Oliveira, O. (2006). *Las familias en el México contemporáneo: visiones femeninas y masculinas*. El Colegio de México.
- García Prince, E. (2013). ¿Qué es política pública con perspectiva de género? Material pedagógico. FLACSO.
- Grupo Interdisciplinario sobre Mujer (GIMITRAP) y El Colegio de México (1994). *Las mujeres en la pobreza*, Editorial El Colegio de México, Grupo

- Interdisciplinario sobre Mujer y Trabajo y Pobreza.
- Grynspan, R. (2005). Mi caso de supermujer. *Debate feminista*, Vol.30, 291-296.
- Guzmán, V. (2001). La institucionalidad de género en el estado: nuevas perspectivas de análisis. *Serie Mujeres y Desarrollo* (pp.3-35). Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Instituto Nacional para las Mujeres (Inmujeres) (2023). Un México que cuida. Perfil de las mujeres cuidadoras. Una Mirada de Género a los Cuidados.
- (2010). Pasos hacia la Igualdad de Género.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2022). Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) 2022. <https://www.inegi.org.mx/programas/enasic/2022>
- (2019). Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) (2019). <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2019/default.html>
- Lamas, M. (Ed.). (1996). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. UNAM-PUEG/Porrúa.
- Lipovetsky, G. (2002). *La tercera mujer. Permanencia y revolución de lo femenino* (R. Alapont). Anagrama.
- Meda, D. (2002). *El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*. Narcea ediciones.
- Moore L, H. (1999). *Antropología y feminismo*. Ediciones Cátedra.
- Rodríguez-Enríquez, C. (2021). Elementos para una agenda feminista de los cuidados. En K. Batthyány (coord.) *Miradas latinoamericanas a los cuidados*. (pp.127-135). CLACSO, XXI siglo veintiuno.
- Tepichin Valle, A.M. (2010). Política pública, Mujeres y Género. En A.M. Tepichin, K. Tinat y L. Gutiérrez de Velasco (Coord.), *Relaciones de Género VIII* (pp.23-58). El Colegio de México.
- Tobío, C. (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y Estrategias*. Ediciones Cátedra.

### Eugenia Martín Moreno

Profesora investigadora de tiempo completo en el Departamento de Política y Cultura en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.

Doctora en Antropología por la Escuela Nacional de Antropología e Historia; Maestría en Demografía en El Colegio de México y la Licenciatura en Sociología por la UAM-Xochimilco. Cursó una especialización en Estudios de la Mujer en la UAM-Xochimilco y un Diplomado Superior en Políticas Públicas e Institucionalización de la Perspectiva de Género, en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO, México.

Sus líneas de investigación son: salud femenina y género; conciliación familia-trabajo y licencias de paternidad; autoetnografía y mujeres; violencia por motivos de género y políticas de igualdad de género en las universidades.

#### Publicaciones recientes:

García Cervantes, E., Martín Moreno, E. y Rodríguez Cabrera, V. (2020). Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la UAM-Xochimilco. Experiencias de trabajo del colectivo *Cuerpos que Importan*. En R. Güereca Torres, G. Huacuz Elías y E. Martín Moreno, (coord.). *Estrategias de Intervención ante la Violencia de Género en las Instituciones de Educación Superior*, UAM. [www.xogi.1er.uam.mx](http://www.xogi.1er.uam.mx).

Martín Moreno, E. (2021). Protocolos de actuación para enfrentar la violencia de género en las universidades públicas. El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Xochimilco. En A. Evangelista García, F. Peña Saint Martin y R. Abraham Mena Ferrera (coord.), *Violencias en la Educación Superior en México (pp. 149-173)*. El Colegio de la Frontera Sur.

Martín Moreno, E. (2021). Protocolos de atención a la violencia de género en las universidades públicas en México. ¿Un traje a la medida? *Revista Reencuentro: Violencias de género en las universidades* 1(79), pp.69-94. <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/1044/1010>.

Martín Moreno, E. (2022). Lo aprendido: reflexiones autoetnográficas sobre la pandemia de Covid-19. En L. López Levi y E. I. Sotelo Nuñez (coords.) *Covid 19: Memorias del inicio de una pandemia*. (pp.13-16).

Martín Moreno, E. (2024). La larga sombra del exilio. En M. Blanco (coord) *Autoetnografía en México. Ocho narrativas de mujeres*. (pp.61-88), CIESAS.

Correo electrónico: eugeniarusia@gmail.com