



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DOCTORADO EN POLÍTICAS PÚBLICAS

TESIS

**CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA
FAMILIAR Y VIDA LABORAL EN MÉXICO.
ANÁLISIS DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN
DEL OBJETIVO PRIORITARIO 2 DEL
PROIGUALDAD 2020-2024**

**Para obtener el grado de
Doctora en Políticas Públicas**

PRESENTA

Mtra. Vianey Proa de la Fuente

Directora

Dra. Rosa María González Victoria

Comité tutorial

Dra. Berenice Alfaro Ponce
Dr. Robert González García

Pachuca de Soto., Hidalgo., México., febrero 2023



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades

School of Social Sciences and Humanities

Doctorado en Políticas Públicas

DPP/026/2023

Asunto: Autorización de impresión

Mtra. Ojuky del Rocío Islas Maldonado
Directora de Administración Escolar
Presente.

El Comité Tutorial de la tesis **“Conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral en México. Análisis del proceso de implementación del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD 2020-2024”**, realizada por la sustentante **Proa de la Fuente Vianey** con número de cuenta **090596** perteneciente al programa de **Doctorado en Políticas Públicas**, una vez que ha revisado, analizado y evaluado el documento recepcional de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 110 del Reglamento de Estudios de Posgrado, tiene a bien extender la presente:

AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN

Por lo que la sustentante deberá cumplir los requisitos del Reglamento de Estudios de Posgrado y con lo establecido en el proceso de grado vigente.

Atentamente

“Amor, Orden y Progreso”

Pachuca, Hidalgo a 22 de febrero de 2023

El Comité Tutorial

Dra. Rosa María González Victoria
Directora



Dra. Berenice Alfaro Ponce
Lectora

Dr. Robert González García
Lector

Carretera Pachuca-Actopan Km. 4 s/n,
Colonia San Cayetano, Pachuca de Soto,
Hidalgo, México; C.P. 42084
Teléfono: 52 (771) 71 720 00 ext 4201, 4205
icshu@uaeh.edu.mx



www.uaeh.edu.mx

Agradecimientos

A la DIVINIDAD

Por haberme brindado todo lo necesario para lograr mi objetivo, además de su infinita bondad y amor.

A mi hijo SEBASTIAN

Por su apoyo, comprensión, compañía y ser mi principal motivación para seguir adelante.

A RUBÉN

Por ser parte de este proceso y brindarme su apoyo y compañía.

A mi MÁ Y PÁ

Por siempre estar presentes y tener las palabras adecuadas para motivarme y no rendirme.

A mis hermanas LUPITA y ARI

Por su apoyo, palabras, consejos y estar siempre presentes en cada momento en que me sentía caer.

A la DRA. TALINA Y DRA. ROSA MARÍA

Por su apoyo, guía, comprensión, motivación, sororidad y sobre todo su sostén en los momentos más difíciles de este trayecto.

A la DRA. BERENICE Y EL DR. ROBERT

Por su acompañamiento, así como los consejos y enseñanzas brindados a lo largo de este proceso, han sido fundamentales para poder finalizar esta investigación.

A BECAS NACIONALES CONACYT

Por el apoyo brindado para la realización y conclusión de la investigación y tesis en el periodo 2020-2022.

A la COORDINACIÓN DEL DOCTORADO EN POLÍTICAS PÚBLICAS DE LA UAEH

Por el apoyo recibido para asistir al V Congreso Latinoamericano y Caribeño de Ciencias Sociales: "Democracia, justicia e igualdad" del 16 al 18 de noviembre 2022, en Montevideo, Uruguay.

Índice

Resumen.....	9
Introducción.....	11
Capítulo 1. La conciliación de la vida familiar y vida laboral desde las políticas públicas.....	22
1.1 La conciliación de la vida familiar y vida laboral en América Latina	22
1.2 Definición del problema público de conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral	31
Capítulo 2. Políticas de conciliación corresponsable para la vida familiar y vida laboral.....	39
2.1 Marco jurídico internacional y nacional de las políticas conciliatorias.....	39
2.2 Elementos y ciclo de las políticas públicas	46
2.3 Implementación de políticas públicas	49
2.3.1 Antecedentes.....	50
2.3.2 Hacia una definición	52
2.3.3 Herramientas para el análisis.....	53
2.4 La coordinación intersectorial en las políticas públicas	57
2.5 Políticas públicas conciliatorias corresponsables.....	61
2.5.1 Reseña general de políticas conciliatorias en países de la Unión Europea ..	63
2.5.2 Políticas conciliatorias en países de América Latina: Argentina, Chile, Colombia, México, Paraguay y Uruguay	71
Capítulo 3. Diseño y enfoque metodológico de la investigación cualitativa	100
3.1 Estudio de caso, entrevista semiestructurada y software Atlas ti.22	101
Capítulo 4. Análisis del proceso de implementación del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD 2020-2024.....	109
4.1 Descripción del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD 2020-2024.....	109
4.2 Definición conceptual de las categorías de análisis.....	113
4.3 Triángulo de actores.....	120
4.4 Análisis y resultados del proceso de implementación del objetivo prioritario 2	134
4.4.1 Recolección y sistematización de la información.....	134
4.4.2 Definición del problema público.....	143

4.4.3 Marco legal.....	153
4.4.4 Coordinación intersectorial.....	161
4.4.5 Juegos de implementación.....	166
4.4.6 Cuidados.....	171
4.4.7 Acciones conciliatorias para la vida familiar y vida laboral	186
4.5 Análisis de información emitida por los actores a través de la plataforma de INAI.....	207
Conclusiones y propuesta a partir del enfoque de política pública.....	220
Referencias bibliográficas	238
Referencias legales	253
Anexos	261
I. Tópicos de entrevistas	262
II. Codificación de entrevistas realizadas	264
III. Codificación de información solicitada a través de la Plataforma INAI.....	266
IV. Redes semánticas de actores entrevistados.....	268
V. Comentarios de actores entrevistados en relación con códigos y subcódigos analizados	279

Índice de tablas

Tabla 1. Tipos de juegos de implementación	55
Tabla 2. Regímenes de bienestar en países de la Unión Europea	67
Tabla 3. Licencias de maternidad y paternidad	73
Tabla 4. Intervalos de lactancia y licencia parental	74
Tabla 5. Licencia de excedencia	75
Tabla 6. Licencias por necesidades familiares	76
Tabla 7. Servicios de sala de lactancia y guardería: Argentina, Chile y Colombia	77
Tabla 8. Servicios de sala de lactancia y guardería: México, Paraguay y Uruguay ...	78
Tabla 9. Cobertura de educación inicial.....	79
Tabla 10. Escuelas de tiempo completo: Argentina, Chile y Colombia.....	80
Tabla 11. Escuelas de tiempo completo: México.....	81
Tabla 12. Escuelas de tiempo completo: Paraguay y Uruguay	83
Tabla 13. Políticas de cuidado en Argentina (a).....	84
Tabla 14. Políticas de cuidado en Argentina (b)	85
Tabla 15. Políticas de cuidado en Chile	86
Tabla 16. Políticas de cuidado en Colombia (a).....	87
Tabla 17. Políticas de cuidado en Colombia (b).....	88
Tabla 18. Políticas de cuidado en México (a).....	89
Tabla 19. Políticas de cuidado en México (b)	90
Tabla 20. Políticas de cuidado en Paraguay	91
Tabla 21. Políticas del cuidado en Uruguay.....	92
Tabla 22. Teletrabajo: Argentina, Chile y Colombia.....	93
Tabla 23. Teletrabajo: México, Paraguay y Uruguay.....	94
Tabla 24. Sello de igualdad: Argentina y Chile.....	95
Tabla 25. Sello de igualdad: Colombia y México	96
Tabla 26. Sello de igualdad: Paraguay y Uruguay.....	97
Tabla 27. Estrategias y acciones del objetivo prioritario 2	112
Tabla 28. Categorías de análisis para el proceso de implementación del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD 2020-2024.....	114
Tabla 29. Matriz comparativa de acciones puntuales del objetivo prioritario 2 de PROIGUALDAD 2020-2024 con códigos y subcódigos para el software de ATLAS.ti 22	138
Tabla 30. Comparativa de acciones realizadas de los actores B1 al B11 en relación con el objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD 2020-2024.....	218
Tabla 31. Propuesta general de instrumentos de política pública para la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral.....	235

Índice de figuras

Figura 1. Triángulo de actores.....	125
Figura 2. Proceso de desarrollo metodológico.....	136
Figura 3. Subcódigos de código definición de problema público.....	143
Figura 4. Nube de palabras de código definición de problema público.....	144
Figura 5. Red semántica del código definición de problema público.....	145
Figura 6. Red semántica del subcódigo de teoría fundamental.....	147
Figura 7. Red semántica del subcódigo de comportamiento de grupo objetivo.....	148
Figura 8. Red semántica del subcódigo de opinión pública.....	149
Figura 9. Red semántica del subcódigo de agenda pública.....	150
Figura 10. Red semántica del subcódigo de agenda gubernamental.....	151
Figura 11. Red semántica del subcódigo de voluntad política.....	153
Figura 12. Subcódigos del código marco legal.....	153
Figura 13. Nube de palabras de subcódigos de marco legal.....	154
Figura 14. Red semántica del código marco legal.....	155
Figura 15. Red semántica de subcódigo de Constitución Política.....	156
Figura 16. Red semántica del subcódigo Ley Federal del Trabajo.....	157
Figura 17. Red semántica del subcódigo de atribuciones.....	159
Figura 18. Red semántica del subcódigo de políticas internas.....	160
Figura 19. Red semántica del subcódigo NMXR025.....	161
Figura 20. Subcódigos del código de coordinación intersectorial.....	162
Figura 21. Nube de palabras de código coordinación intersectorial.....	162
Figura 22. Red semántica del subcódigo horizontal/vertical.....	164
Figura 23. Red semántica del subcódigo participación/concertación.....	165
Figura 24. Red semántica del subcódigo técnico.....	166
Figura 25. Subcódigos del código juegos de implementación.....	166
Figura 26. Nube de palabras del código juegos de implementación.....	167
Figura 27. Red del subcódigo entropía.....	169
Figura 28. Red semántica del subcódigo no es nuestro problema.....	170
Figura 29. Red semántica del subcódigo simulación.....	171
Figura 30. Subcódigos del código de cuidados.....	172
Figura 31. Nube de palabras del código de cuidados.....	172
Figura 32. Red semántica del código de cuidados.....	174
Figura 33. Red semántica del subcódigo división sexual del trabajo.....	176
Figura 34. Red semántica de subcódigo de roles tradicionales de género.....	177
Figura 35. Red semántica del subcódigo del cuidado como derecho humano.....	178
Figura 36. Red del subcódigo organización social del cuidado.....	180
Figura 37. Red semántica del subcódigo de las 3 R del trabajo de cuidados.....	181
Figura 38. Red semántica del subcódigo de personas en situación de dependencia.....	182
Figura 39. Red semántica del subcódigo de modelo integral de servicios de cuidado.....	184
Figura 40. Red semántica del subcódigo Sistema Nacional de Cuidados.....	186

Figura 41. Subcódigos del código acciones conciliatorias entre la vida familiar y vida laboral.....	187
Figura 42. Nube de palabras del código acciones conciliatorias de la vida familiar y vida laboral.....	188
Figura 43. Red semántica de código de acciones conciliatorias entre la familiar y laboral.....	190
Figura 44. Red semántica de subcódigo organización social del trabajo	192
Figura 45. Red semántica de subcódigo corresponsabilidad.....	194
Figura 46. Red semántica de subcódigo uso de tiempo	196
Figura 47. Red semántica de subcódigo de presupuesto.....	197
Figura 48. Red semántica del subcódigo equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.....	199
Figura 49. Red semántica de subcódigo de licencia de maternidad.....	200
Figura 50. Red semántica de subcódigo de licencia de paternidad.....	202
Figura 51. Red semántica de subcódigo sala de lactancia.....	203
Figura 52. Red semántica de subcódigo de guardería.....	204
Figura 53. Red semántica de subcódigo home office	205
Figura 54. Red semántica del subcódigo flexibilidad de horario laboral.....	206

Resumen

Desde hace dos décadas, la administración federal en México ya había tomado acciones para fomentar la igualdad de género, como lo establece la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres.

No obstante, es el actual régimen (concebido como de izquierda) quien, desde una perspectiva feminista, ha colocado en la agenda de gobierno el tema de la relación entre la vida familiar y vida laboral, que ha sido objeto de debate y controversia.

Mediante la publicación del PROIGUALDAD 2020-2024, uno de los instrumentos de la política nacional de igualdad, que pretende dar una respuesta institucional a las demandas de las mujeres a través de sus seis objetivos prioritarios.

Entre estos objetivos prioritarios se encuentra el objetivo prioritario 2, que está relacionado con la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral, al generar las condiciones para Reconocer, Reducir y Redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados desde una corresponsabilidad social, a través de la implementación de siete estrategias, 40 acciones y la coordinación intersectorial de 24 instituciones gubernamentales federales.

El propósito de esta investigación es realizar un análisis del proceso de implementación de este objetivo, fundamentado en la teoría de la política pública y una metodología cualitativa, a partir de un estudio de caso único, descriptivo e instrumental (Yin, 1994; Stake, 1995).

A partir de la propuesta de Subirats, Knoepfel, Larrue y Varone (2008), se procedió a la identificación de actores y, tras aceptar participar en esta investigación, se aplicó una entrevista semiestructurada. En cuanto a los actores faltantes, entes sujetos para solicitar la información, la entrevista fue solicitada a través del INAI.

Se realizó el análisis de datos con base en 6 categorías (códigos) y 37 subcategorías (subcódigos) en el software ATLAS ti. 22.

Palabras clave: Políticas públicas; Conciliación corresponsable, Proceso de implementación; PROIGUALDAD 2020-2024.

Abstract

For two decades, the federal administration in Mexico had already taken actions to promote gender equality, as established in the national equality policy between women and men.

However, it is the current regime (conceived as left-wing) who, from a feminist perspective, has placed the issue of the relationship between family life and work life on the government agenda, which has been the subject of debate and controversy.

Through the publication of PROIGUALDAD 2020-2024, one of the instruments of the national equality policy, which aims to provide an institutional response to the demands of women through its six priority objectives.

Among these priority objectives is priority objective two, which is related to the co-responsible conciliation of family life and work life, by generating the conditions to Recognize, Reduce and Redistribute domestic and care work from a social co-responsibility, through the implementation of seven strategies, 40 actions and the intersectoral coordination of 24 federal government institutions.

The purpose of this research is to carry out an analysis of the implementation process of this objective, based on the theory of public policy and a qualitative methodology, based on a single, descriptive and instrumental case study (Yin, 1994; Stake, 1995).

Through the analysis of data from semi-structured interviews applied to 24 actors identified according to the triangle of actors (Subirats, Knoepfel, Larrue & Varone, 2008); and the analysis of the 6 categories (codes) and 37 subcategories (subcodes) in the ATLAS ti software. 22.

Keywords: Public policies; analysis of the implementation process; social co-responsibility; PRO-EQUALITY 2020-2024.

Introducción

La dicotomía *vida privada-vida pública* permite analizar problemas actuales de las sociedades contemporáneas, tal como lo relativo a la separación entre lo familiar y lo laboral.

La teoría feminista critica esta oposición debido a que supone diferentes principios o regímenes: en la esfera pública se conciben los principios de igualdad y libertad, mientras que la esfera privada bajo el régimen de la dominación y el reparto desigual de responsabilidades, situación que ha marcado los límites de la acción estatal (Turégano, 2001).

La misma dicotomía se ve reflejada también en el concepto de trabajo, el cual se ha definido desde diferentes perspectivas y ha originado un gran número de debates. En la segunda mitad del siglo XIX, la economía clásica, que se erigió como la ciencia, lo definió a partir de la producción y en función de las mercancías (trabajo remunerado/productivo), ignorando el trabajo de cuidados y doméstico (trabajo no remunerado/reproductivo).

Por consiguiente, la economía feminista retoma el trabajo productivo y el trabajo reproductivo, y a este par lo denomina división sexual del trabajo. Así, el trabajo productivo queda relacionado con el mercado y el trabajo reproductivo con el trabajo de cuidados y doméstico, necesarios para mantener a la fuerza de trabajo (Cutuli, 2012).

Federici indica que "... El trabajo reproductivo es el pilar de todas las formas de organización del trabajo en la sociedad capitalista" (2018, p. 18). No obstante, el marxismo, entre otros enfoques, no reconoce la importancia del trabajo reproductivo, debido a que la reproducción la incluyen en el proceso de producción de las mercancías al ganar un salario, y con este cubrir las necesidades básicas, siendo así el trabajo asalariado un ente que se autoproduce.

A medida que aumentó la incorporación de mujeres en el mercado laboral, a partir de los años sesenta se observan algunas modificaciones al sistema de sexo/género (Rubin, 1986) y un impactó a la división sexual del trabajo (Durán, 1972; Maruani, 2000).

Sin embargo, en el contexto de la industrialización, el lugar de las mujeres en la familia y en la economía no cambió significativamente, ya que continuaron encargándose

del trabajo reproductivo y los hombres del trabajo productivo (Laufer, Marry, Maruani, 2005; Borderías y Carrasco, 1994; Hirata, Kergoat y Zylberberg-Hocquard, 1997).

En efecto, el número creciente de mujeres en el mercado laboral, en el trabajo remunerado, no ha supuesto, para ellas, una reducción en las tareas domésticas y de cuidados (Lagarde, 1997), lo que ha generado es la llamada "doble jornada" (Friedan, 1983) o la "doble presencia" (Balbo, 1994; Torns, 2008). En este sentido, el trabajo reproductivo parece que sigue siendo poco importante para el análisis económico y la esfera pública (Montaño, 2007; OIT/PNUD, 2009; y CEPAL, 2017).

De igual manera, las características de los espacios privado y público plantean un conflicto de roles. Si se analiza desde la vida familiar y vida laboral, ambas esferas son incompatibles en algún aspecto (Greenhaus y Beutell, 1985), por lo que el conflicto creado –se dice– requiere ser resuelto por las mujeres.

El pensamiento feminista, al respecto, sostiene que tiene que abordarse desde el ámbito público; esto es, no como un conflicto personal, posición que coincide con el lema del feminismo radical: “lo personal es político”. Por su lado, Isenberg (1992) sostiene que los dos espacios son interdependientes y se encuentran definidos en su relación recíproca.

De este modo, comienza a reconocerse la conexión entre ambos espacios y se intenta reestructurar la organización social del trabajo, la cual incluya el trabajo productivo y reproductivo, así como a mujeres y hombres de forma equitativa, y se vea reflejada una realidad democrática (Pateman, 1996).

Dicho problema ha sido visto como la dificultad para lograr un equilibrio entre el trabajo y la familia, con lo que surge el tema de “conciliación” como una respuesta política ante la supuesta incompatibilidad entre el ámbito familiar y el ámbito laboral (Madoo y Niebrugge-Brantley, 2001), sin considerarlos como interdependientes (Isenberg, 1992) incompatibilidad atribuida, principalmente a las mujeres. Por consiguiente, es necesario elaborar estrategias para compatibilizar ambos ámbitos.

Al finalizar la década de los noventa, el tema se incorporó en la agenda pública europea, lo que originó las primeras políticas de conciliación (Alcañiz, 2011); no obstante, las medidas se enfocaron solo a las mujeres, lo que refuerza los roles tradicionales de género (Samaniego y Ochoa, 2009).

Es así como surge la demanda de que tanto el Estado, los centros de trabajo, los hombres, y no solo las mujeres, debían formar parte de las estrategias de conciliación. De esta manera, se introduce el concepto de "conciliación con corresponsabilidad social", definiéndose como aquellas acciones que permitan compatibilizar la vida familiar y vida laboral al promover que las responsabilidades familiares sean compartidas, entre Estado, centros de trabajo, hombres y mujeres (Arriagada, 2005; OIT/PNUD, 2009 y Martínez 2010).

A este respecto, la comunidad internacional ha presentado propuestas para intentar conciliar la vida familiar y vida laboral (sin descuidar su principal objetivo, que es la productividad) planteando y proponiendo medidas para lograr un equilibrio a favor de las trabajadoras y los trabajadores, entre estas se identifican:

El Convenio de la OIT156 (1981) sobre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares y la Plataforma y Declaración de Acción de Beijing (ONU,2000) ponen de manifiesto la necesidad de abordar la desigual de distribución del trabajo productivo y reproductivo entre mujeres y hombres que permita avanzar hacia la igualdad de género.

La Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe (2022) reconoció que la división sexual del trabajo y la actual organización social del cuidado son factores de desigualdad e injusticia económica, que afectan en su mayoría a las mujeres, por lo que, propuso la adopción de "medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y vida laboral que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres".

En consecuencia, en algunos países de América Latina, este conflicto se ha intentado resolver mediante la "conciliación" a través del análisis de las tensiones crecientes entre la vida familiar y vida laboral, en relación con las legislaciones laborales (Astelarra, 2005; González, 2005; Faur, 2005; Camacho y Martínez, 2005; Grela, 2005).

En la Constitución Política de México (versión 2022), en el artículo 123 se encuentra la declaración de los derechos sociales de las y los trabajadores, reglamentado en la Ley Federal del Trabajo (versión 2022) que se refiere, que las condiciones de trabajo se basarán en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, con relación a la conciliación, menciona los derechos de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares (licencias de maternidad y paternidad y servicio de guardería).

Por último, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH, versión 2022) establece que para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y

hombres se deben establecer protocolos que garanticen la corresponsabilidad entre el trabajo, la vida personal y familiar.

Cabe destacar que en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024), en su objetivo prioritario 2 se refiere: “Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado” (Instituto Nacional de Mujeres [INMUJERES], 2020, p. 63).

No obstante, en México, así como en otros países, la realidad ante la división sexual del trabajo no ha cambiado; la mayoría de las mujeres continúan siendo las responsables de los trabajos de cuidado y doméstico y el modelo de familia nuclear o también llamado tradicionalista (compuesto por el padre, la madre e hijos/as) sigue siendo la base para el diseño de las políticas públicas, a pesar de que en los últimos años se ha reconocido la existencia de diferentes tipos de familias (García y Oliveira, 1994; Hoyos, 2008).

A esto, se suma la insuficiencia de acciones legítimas por el Estado mexicano para la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral de las personas trabajadoras con relación a la organización social que contemple el trabajo productivo y reproductivo, debido a que es un “complejo entramado de vínculos entre la división sexual del trabajo, la organización de la familia y las estrategias de acumulación de capital” (Kandel, 2006, p.12).

Brunet y Santamaria (2014) señalan que la división sexual del trabajo también puede interpretarse como una división sexual del tiempo de trabajo: es decir, el tiempo completo es para los hombres y el tiempo parcial para las mujeres, una correlación que se ha confirmado mediante la medición del uso del tiempo.

En particular, en México, entre 1996 y 1998 se incluyeron los módulos del uso del tiempo en la Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares, con el fin principal de apoyar las decisiones para la implementación de estrategias en las que cada persona integrante de los hogares compartiera las responsabilidades de los cuidados y las tareas domésticas (Méndez, 2000). Esto dio lugar a la primera encuesta a nivel nacional sobre el Uso del Tiempo, realizada por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) en Araya (2003).

No obstante, hasta el momento no ha habido un verdadero impacto en esa distribución. De acuerdo con la ENUT 2019 (INEGI e INMUJERES, 2019), el 49.4% del tiempo total de

trabajo de la población de 12 años y más en el país a la semana corresponde al trabajo no remunerado (trabajo reproductivo), y el 47.9% al trabajo remunerado (trabajo productivo).

En cuanto al sexo, el tiempo total de trabajo para las mujeres se distribuye en un 30.9% correspondiente al trabajo remunerado (trabajo productivo) y un 66.6% para el trabajo no remunerado (trabajo reproductivo). Para los hombres, el 68.9% del tiempo que dedican a actividades productivas es trabajo remunerado y el 27.9% es trabajo no remunerado. (INEGI e INMUJERES, 2019).

No obstante, es justo reconocer que no solo existe un retraso en la adecuación del marco laboral para la conciliación de la vida familiar y vida laboral, sino que, además, este problema público se ha atendido desde una visión dicotómica, tradicional y sexista, lo cual impide que ambos espacios sean compatibles.

Es importante señalar que, al ser la vida familiar y vida laboral multidimensionales, implica diferentes áreas de análisis. La presente investigación pretende analizar estos ámbitos desde la división sexual del trabajo.

En donde, la vida familiar se analiza desde el trabajo reproductivo, entendiéndose este como el:

“Conjunto de actividades en las cuales se producen bienes y servicios tanto para el mantenimiento de la fuerza laboral como para la reproducción social. La primera incluye todas las actividades cotidianas conocidas como trabajo doméstico o quehaceres del hogar, destinadas a mantener diariamente a las personas trabajadoras actuales y preparación para los futuros...Son actividades mayoritariamente no remuneradas, realizadas principalmente por las mujeres y generalmente asociadas a la esfera privada” (Colinas, 2008, p. 10).

Para la vida laboral el rubro de análisis será el trabajo productivo definido como:

“Conjunto de actividades en las cuales se producen bienes y servicios para el mercado destinados al intercambio o acumulación, y, por tanto, su realización es reconocida y valorada económica y socialmente; es trabajo mayoritariamente remunerado y generalmente asociado a la esfera pública” (Colinas, 2008, p.10).

Se fundamenta en teorías feministas sobre la división público/privado y la organización social, así como la (re)conceptualización del trabajo y las desigualdades entre mujeres y hombres en lo que respecta a las responsabilidades familiares, domésticas y laborales.

Y, desde la teoría de la política pública y la definición del problema público de la insuficiencia de acciones legítimas para una conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral, la publicación del PROIGUALDAD 2020-2024 supone un cambio en la forma de percibir y formular los problemas públicos desde diferentes perspectivas: de género, derechos humanos, intersectorial y territorialidad.

Del mismo modo, desde una perspectiva feminista, el PROIGUALDAD 2020-2024 contempla conceptos fundamentales como: la eliminación de estereotipos tradicionales de género, la dominación del sistema patriarcal sobre el orden biológico, la división sexual del trabajo, la doble o triple jornada que realizan las mujeres y la reestructuración de la organización social del trabajo para la selección de estrategias.

El objetivo prioritario 2 pretende alcanzar los siguientes objetivos: aplicar políticas públicas para facilitar el acceso a bienes y servicios básicos de atención; garantizar el derecho a recibir cuidados, brindar cuidados y ser cuidadas; proporcionar mecanismos para la redistribución de las tareas domésticas y de atención entre la familia y la comunidad, con el fin de lograr una reestructuración de la organización social del trabajo. Este objetivo se cumplirá mediante 7 estrategias y 40 acciones específicas; además, se establece el valor de línea base y metas.

Por ello, esta investigación tiene como objetivo explicar el proceso de implementación del objetivo prioritario 2 del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024 en México, a través del enfoque de política pública y entrevistas semiestructuradas a actores involucrados en el periodo 2020-2022, para la identificación de alcances, desafíos y obstáculos para su cumplimiento, y se tienen como objetivos específicos:

- Examinar, desde una perspectiva crítica, las investigaciones realizadas sobre la implementación de políticas públicas conciliatorias corresponsables de la vida familiar y vida laboral en países de América Latina, para la construcción del marco teórico- conceptual.

- Revisar el problema público y su definición, los marcos jurídicos internacionales y nacional, y las políticas conciliatorias corresponsables para la vida familiar y vida laboral en países de América Latina y Europa.
- Analizar el triángulo de actores, la coordinación intersectorial, el marco legal y los juegos de implementación, lo cual permita la identificación de los avances, obstáculos, los alcances y las limitaciones del PROIGUALDAD 2020- 2024, en relación con la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral.

Derivado de los objetivos de la presente investigación surge el siguiente cuestionamiento:

- ¿Cuáles son los alcances, desafíos y obstáculos para la implementación del objetivo prioritario 2 del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, como una política pública para la conciliación corresponsable de la vida familiar y la vida laboral en México?

En donde, los supuestos de investigación son:

- Los alcances de la implementación del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD solo han sido resultados significativos, sin ser sustantivos, en lo que respecta a las 3R del cuidado, lo cual está ligado con las acciones de conciliación corresponsable de la vida familiar y laboral.
- Los desafíos de la implementación del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD son lograr la reestructuración de la organización social del trabajo y reconocer de manera constitucional el derecho al cuidado, lo cual permita la instalación del Sistema Nacional de Cuidados con presupuesto propio. Así como dejar de simular que se está avanzando en el tema.
- Los obstáculos para la implementación del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD son la falta de voluntad política y profesionalización en el tema de las personas tomadoras de decisiones, los vacíos legales y la falta de una propuesta de ley que atienda en todos sus aspectos la conciliación corresponsable de la vida familiar y

vida laboral, así como la coordinación intersectorial para el logro conjunto de acciones establecidas.

Asimismo, esta investigación es cualitativa, ya que se caracteriza por ser flexible en cuanto al diseño, la pregunta de investigación y los objetivos, así como por construir y deconstruir en continuo el modelo del proceso que se estudia.

Otra característica de esta investigación es que se analizó desde el conocimiento de los actores sociales y sus prácticas tal como ocurrieron, sin intervenir en su postura y participación en el tema de la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral. Esto permitió una investigación interpretativa, basada en las experiencias de las personas, y reflexiva, ya que las subjetividades de la persona investigadora y de los actores implicados fueron parte del proceso de investigación, transformándose en datos.

Se utilizó la grabación y la toma de notas de la información obtenida de los diferentes actores involucrados en el tema de la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral en México, los cuales, a su vez, fueron identificados con el triángulo de actores (Subirats, Knoepfel, Larrue, y Varone, 2008).

De acuerdo con los materiales empíricos utilizados por la investigación cualitativa, como lo mencionan Denzin y Lincoln (1994), y debido a sus características metodológicas, en la presente investigación se utilizó el estudio de caso, siguiendo la estructura propuesta por Yin (1994).

El tipo de estudio de caso es un caso único, descriptivo (Yin, 1994) e instrumental (Stake, 1995). La unidad de análisis será la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral a través del análisis de las estrategias y acciones del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD 2020-2024.

El análisis descriptivo permitió identificar y describir los diversos factores que intervienen en la puesta en marcha del programa. Finalmente, en el tipo instrumental, los resultados de las acciones implementadas por el gobierno federal han dado lugar a propuestas para la mejora en la implementación.

Se utilizó la entrevista semiestructurada como técnica metodológica, permitiendo así identificar los principales temas a tratar de acuerdo con las preguntas de investigación. Cabe mencionar que, debido a la situación de la pandemia y al confinamiento, de acuerdo con los tiempos establecidos en la intervención de campo, todas las entrevistas se llevaron a cabo de forma virtual.

Para la sistematización de los datos obtenidos, se utilizó el software Atlas. ti 22, “dicho programa permite analizar, textos, audio e imágenes, siendo una de sus fortalezas la capacidad de realizar interconexiones entre diferentes fuentes de datos” (Álvarez-Gayou 2003, p. 196).

Se realizó el análisis de los datos a partir del paradigma interpretativo, el cual Álvarez-Gayou (2003, p. 41) lo define como “aquella forma de explicar y comprender las interacciones y significados individuales”. Asimismo, se tuvieron en cuenta los postulados de la teoría crítica, la cual se centra en los problemas histórico-sociales de la dominación y las luchas sociales. Al buscar el significado y la óptica diferente de la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral, de igual modo se utilizó la perspectiva de género para identificar y redactar las relaciones y estructuras de poder que se sustentan en la división sexual del trabajo.

Dando como resultado el contenido de la presente investigación, la cual se integra de IV capítulos. El Capítulo I, “La conciliación de la vida familiar y vida laboral desde las políticas públicas”, contiene el estado del conocimiento de la conciliación de vida familiar y vida laboral en países de América Latina, desde la división sexual del trabajo el conflicto entre roles y la implementación de acciones conciliatorias.

Cabe destacar que dichas investigaciones son un eje de análisis, a partir de las evidencias empíricas y teóricas, desde los postulados de la epistemología feminista, que ha revolucionado el conocimiento formulado hasta entonces, al plantear que las actividades domésticas y las de cuidado como trabajo.

Se desarrollan las teorías de política pública y feminista con el fin de partir de las explicaciones teóricas sobre la acción política para la resolución de problemas públicos, así como de las diferencias de desigualdades sociales, económicas y políticas persistentes

entre mujeres y hombres, tema aún invisibilizado o naturalizado por un sector importante del sistema político y social.

En el Capítulo II, “Políticas conciliatorias y corresponsables de la vida familiar y vida laboral”, se inicia con una breve descripción teórica de las políticas con perspectiva de género (Incháustegui, 1999; Guzmán, 1997; Tepichin, 2010 y Zaremborg, 2013) y conciliatorias corresponsables (Arriagada, 2005; Martínez Franzioni, 2008; Astelarra, 2011; Blofiend y Martínez, 2014 y Montero, 2006).

El problema público definido como “insuficiencia de acciones corresponsables públicas y privadas para la conciliación entre la vida familiar y vida laboral en México” se considera desde el enfoque feminista para su atención.

Las acciones conciliatorias van acorde al contexto político, económico y social de cada lugar y han predominado en los países de la Unión Europea y los nórdicos. Se presenta un breve bosquejo de estas acciones y un análisis de las identificadas en países de América Latina.

Asimismo, se identifica el marco jurídico internacional y nacional del tema conciliación de la vida familiar y vida laboral, lo cual permite la legitimación del tema en México.

En el Capítulo III, “Diseño de la investigación cualitativa”, se presenta el objetivo, las características y la relevancia de la metodología cualitativa, así como de la herramienta del estudio del caso y la entrevista semiestructurada, que son las más idóneas para la presente investigación.

En el mismo capítulo se especifican las categorías de análisis del proceso de implementación, a partir de las cuales se elaboró la guía de entrevista. Finalmente, se halla el apartado de la sistematización de los datos, para lo cual se utilizó el software ATLAS ti.22, programa que permitió efectuar la codificación de las entrevistas realizadas.

En el Capítulo IV, “Análisis del proceso de implementación del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD 2020-2024”, se presentan los resultados del análisis de la información recopilada.

En este capítulo se describen los códigos y subcódigos que simplifican el proceso de recopilar, analizar e interpretar la información, así como la elaboración del triángulo de actores implicados en la puesta en marcha del objetivo 2 del PROIGUALDAD 2020-2024, quienes fueron entrevistados de acuerdo con aceptar participar, o a través de solicitar la información en la plataforma de INAI, para aproximarse a dicho proceso.

Capítulo 1. La conciliación de la vida familiar y vida laboral desde las políticas públicas

La conciliación entre la vida familiar y vida laboral en países de América Latina se ha estudiado desde su relación con la división sexual del trabajo, desde dos perspectivas: el conflicto entre roles, y el equilibrio entre la vida familiar y laboral. Estos estudios se han realizado desde diferentes disciplinas: la administración pública, el derecho, la economía, la sociología y la psicología.

El presente estudio se centrará en los países de América Latina, en los que México es un miembro, así como la importancia de profundizar en el tema desde las políticas públicas de conciliación y responsabilidad compartida.

Por lo tanto, el enfoque teórico de este estudio parte de la teoría de política pública y la teoría feminista, con el propósito de partir de las explicaciones teóricas formuladas en torno a la acción estatal en la resolución de problemas públicos, así como de las diferencias de desigualdades sociales, económicas y políticas persistentes entre mujeres y hombres, tema aún invisibilizado o naturalizado por un sector importante del sistema político y social.

El presente capítulo inicia con una descripción de las investigaciones realizadas en países de América Latina acorde a la conciliación corresponsable de vida familiar y vida laboral desde las políticas públicas, seguido se realiza una descripción del problema público, desde el marco referencial de la teoría feminista.

1.1 La conciliación de la vida familiar y vida laboral en América Latina

Respecto a los países de **América Latina**, se realizó la búsqueda de evidencias empíricas del tema en comento en medios electrónicos académicos, encontrándose **veintiséis investigaciones** durante el periodo del **2004 al 2020**, predominando con **once** investigaciones **Chile** (Leiva, 2009; Leiva y Comelín, 2014; Blofiend y Martínez, 2014; Gómez, Arellano y Valenzuela, 2014; Tarud, Cano, Bosch y Paz, 2014; Jiménez y Gómez, 2014; Fuentes, 2015; Tapia, Saracostti y Castillo, 2016; Bosch, García, Manríquez y Valenzuela, 2017; Gómez y Jiménez, 2018; Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2018), **siete en Argentina** (Debeljuh y Jáuregui, 2004; Rodríguez, Giosa y Nieva, 2010; Luena, 2011; López, Ponce, Findling, Lehner, Pía, Venturiello y Champalbert, 2011; Riquelme,

Rojas y Jiménez, 2012; Muñiz, 2019; Torres y Sayago, 2020), **cinco** en **Colombia** (Idrovo, 2006; Benito, 2010; Golik, 2013; Téllez y Sánchez, 2015; Gutiérrez, Muñoz y Vargas, 2017) **una** en **Uruguay** (Rossel, 2013), **tres** en diferentes países de América Latina (Arriagada, 2005); Sojo (2005) ; Maya, León y Chinchilla (2006).

De estas investigaciones, **nueve** fueron realizadas en el **ámbito empresarial** (Debeljuh y Jáuregui, 2004; Idrovo, 2006; Benito, 2010; López, Ponce, Findling, Lehner, Pía, Venturiello y Champalbert, 2011; Leiva y Comelín, 2014; Jimenéz y González, 2014; Fuentes, 2015; Téllez y Sánchez, 2015; Muñiz, 2019), **cinco** en la **administración pública** (Maya, León y Chinchilla, 2006; Rossel, 2013; Blofiend y Martínez, 2014; Gómez, Arellano y Valenzuela, 2014; Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2018), **siete** a partir del análisis de diferentes **argumentos conceptuales** (Sojo, 2005; Arriagada, 2005; Leiva, 2009; Rodríguez, Giosa y Nieva, 2010; Luena, 2011; Tapia, Saracostt y Castillo, 2016; Bosch, García, Manríquez y Valenzuela, 2017), **dos** en **universidades** (Golik, 2013; Gutiérrez, Muñoz y Vargas, 2017), **dos** en **sectores productivos** (Tarud, Cano, Bosch, y Paz, 2014, Gómez y Jiménez, 2018) y **uno** enfocado en el **mercado laboral** (Torres y Sayago, 2020).

El tipo de metodologías utilizadas en dichas investigaciones, **catorce** son de **metodología cualitativa** (Debeljuh y Jáuregui, 2004; Leiva, 2004; Maya, León y Chinchilla, 2006; Leiva, 2009; Benito, 2010; Luena, 2011; López, Ponce, Findling, Lehner, Pía, Venturiello y Champalbert, 2011; Rossel, 2013; Leiva y Comelín, 2014; Blofiend, y Martínez, 2014; Gómez, Arellano y Valenzuela, 2014; Jiménez y Gómez, 2014; Tapia, Saracostti y Castillo, 2016; Gómez y Jiménez, 2018; Muñiz, 2019), **siete** de **metodología cuantitativa** (Idrovo, 2006; Rodríguez, Giosa y Nieva, 2010; Riquelme, Rojas y Jiménez, 2012; Golik, 2013; Fuentes, 2015; Téllez y Sánchez, 2015; Bosch, García, Manríquez y Valenzuela, 2017) y **seis** de **metodología mixta** (Tarud, Arriagada, 2005; Sojo, 2005; Cano, Bosch y Paz, M, 2014; Gutiérrez, Muñoz y Vargas, 2017; Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2018; Torres y Sayago, 2020).

En relación con los elementos de análisis se identificaron **siete** investigaciones desde el enfoque de la **conciliación de familia-trabajo** (Idrovo, 2006; Benito, 2020; Riquelme, Rojas y Jiménez, 2012; Fuentes, 2015; Tapia, Saracostti y Castillo, 2016; Bosch, García, Manríquez y Valenzuela, 2017; Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2018), **seis** estudiaron el mismo enfoque agregando la **corresponsabilidad social** (Debeljuh y Jáuregui, 2004; López, Ponce, Findling, Lehner, Pía, Venturiello y Champalbert, 2011; Tarud, Cano, Bosch y Paz, 2014; Jiménez y Gómez; Téllez y Sánchez, 2015; Gutiérrez,

Muñoz y Vargas, 2017), **cinco** desde el análisis de **perspectiva de género** (Golik, 2013; Gómez, Arellano y Valenzuela, 2014; Gómez y Jiménez, 2018; Muñiz, 2019; Torres y Sayago, 2020) y **nueve** se enfocaron en el tipo de **políticas de conciliación** (Arriagada, 2005; Sojo, 2005; Maya, León y Chinchilla, 2006; Leiva, 2009; Rodríguez, Giosa y Nieva, 2010; Luena, 2011; Rossel, 2013; Leiva y Comelín, 2013; Blofiend y Martínez, 2014).

Riquelme, Rojas y Jiménez (2012) identificaron la existencia de diferencias estadísticas en el nivel de equilibrio familia-trabajo entre mujeres y hombres, en donde los hombres dedican menos cantidad de horas a actividades relacionadas con las responsabilidades familiares que las mujeres.

Rossel (2013) refiere que la desigualdad de género es uno de los factores que inciden en el nivel de equilibrio familia-trabajo, situación en la que son en su mayoría las mujeres quienes están a cargo del trabajo reproductivo, así como ser las más desprotegidas frente a las necesidades de conciliación entre el trabajo productivo y reproductivo.

En relación con lo anterior, se confirma que la conciliación es un tema solo de las mujeres. Además, en el sector laboral, no se percibe el interés de implementar medidas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral, lo que a su vez es un desafío cultural que implica que los hombres asuman responsabilidades familiares, en igual medida de importancia que la mujer y se sientan partícipes de esa tarea.

Lo anterior, se relaciona con lo que Fuentes (2015), Gómez y Jiménez (2018) refieren acerca de que existe un modelo laboral masculino, así como la feminización de algunas actividades económicas, y la idea de que las responsabilidades familiares corresponden sólo a las mujeres, lo cual ha provocado la tensión entre las ideas de productividad y bienestar principalmente de las trabajadoras.

En consecuencia, Torres y Sayago (2020) mencionan que en el mercado laboral se percibe la división sexual de las tareas, en donde las mujeres se desempeñan en actividades informales y precarias, así como, dedicarles más tiempo a las tareas de cuidados y domésticas no remuneradas, situación que es una referencia del uso del tiempo.

La situación antes mencionada en el contexto laboral y enfocada al sector empresarial nos permite contextualizar la conciliación de la vida familiar y vida laboral, como lo refiere Idrovo (2006) al estudiar empresas colombianas. Identifica que éstas son cada

vez más conscientes respecto a que, la conciliación entre las actividades del trabajo y las responsabilidades familiares es necesario para el bienestar de las y los trabajadores, en relación con la capacidad de compromiso, el rendimiento y la productividad. Sin embargo, el desarrollo e implementación de estas acciones aún son incipientes.

Benito (2010) plantea que es necesario un cambio organizativo e integral de cultura, la integración de equipos de trabajo multidisciplinarios autogestionados y la democracia organizativa, para conciliar la vida familiar y vida laboral en las empresas.

Los autores Bosch, García, Manríquez y Valenzuela (2017) estiman, a través de análisis econométricos, que un aumento del 1% en los servicios de jardines infantiles a nivel nacional está relacionado con un incremento del 0,1% en el empleo, del 0,6% en el PIB y del 0,1% en los salarios. El efecto principal es un incremento en la productividad, que aumenta aproximadamente un 0,2%, lo que, entre otras variables, impulsa la inversión privada un 1,2% en el mediano plazo de oferta laboral.

El Ministerio de Desarrollo Social de Chile (2018) ha identificado una carencia de cultura empresarial en cuanto a la conciliación entre la vida familiar y vida laboral, así como la normativa vigente presenta lagunas legales que impiden hacer frente a dicha problemática.

Asimismo, el sector laboral nunca ha tenido en cuenta la dimensión de familia a la hora de organizar el trabajo, debido a que, cultural y socialmente, la conciliación de familia y trabajo se ha visto como un problema individual y, principalmente, de las mujeres (Gómez y Jiménez, 2018).

Esto se ve reflejado en la investigación realizada por Muñiz (2019) en una empresa petrolera, en la que se identifica que el análisis de la conciliación se basa en la tradicional división del trabajo, dejando a las mujeres las responsabilidades de cuidados y domésticas, así como ser consideradas en la organización del mercado laboral.

Por tanto, la conciliación de la vida familiar y vida laboral es también responsabilidad del Estado, que desde la perspectiva de la ciudadanía social y el feminismo debe reconocer este tema como un contrato de género, que permita una distribución de las tareas entre

hombres y mujeres, vincule los trabajos productivo y reproductivo, equilibre los índices demográficos con los derechos reproductivos, y garantice el financiamiento de la protección social.,

Para el diseño de políticas de conciliación entre la vida familiar y vida laboral, con el objetivo de un bienestar social basado en el cumplimiento de los derechos de ciudadanía, la igualdad de oportunidades, la participación e igualdad respecto al uso del tiempo (Arraigada, 2005; Sojo, 2005; Leiva, 2009).

Al igual que Maya, León y Chinchilla (2006) en relación con el IESE (Business School University of Navarra) a través del estudio que IFREI (Family Responsible Employer Index) en su línea de investigación de trabajo-familia realizan un análisis de la normativa de la conciliación de la vida familiar y vida laboral en siete países de América Latina.

A partir de cuatro tipos de políticas familiarmente responsables desde la metodología EFR (Empresa Familiarmente Responsable): políticas de flexibilidad laboral, políticas de apoyo profesional y personal, políticas de servicios y políticas sociales y extrasalariales, se identificaron avances significativos, sin embargo, aún es necesario fortalecer acciones que permitan un avance significativo y sustantivo en la vida de las personas trabajadoras.

Las investigaciones de López, Ponce, Findling, Lehner, Pía, Venturiello y Champalbert (2011) señalan que es necesario repensar desde el mercado laboral, las acciones conciliatorias como: la extensión de las licencias, la presencia de guarderías en centros de trabajo, los horarios y modalidades más flexibles de trabajo para mujeres y hombres, lo cual permita avanzar en la legislación respecto a los permisos de cuidado, durante la jornada laboral.

En este contexto, Rodríguez, Giosa y Nieva (2010) señalan que en América Latina existe una carencia de políticas públicas para la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral. Dando una conciliación "de hecho" a través de diferentes mecanismos de flexibilidad en la organización del trabajo.

El diseño de políticas de conciliación corresponsable se enfrenta a un doble desafío. Por un lado, la asignación de tareas y responsabilidades de cuidado entre el Estado, el

mercado y los hogares. Por otro lado, la repartición de tareas domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres.

Este segundo elemento permite cuestionar las políticas de conciliación respecto a la transformación de las relaciones de género tradicionales, lo cual permita un sustento teórico y empírico que facilite la implementación de políticas de conciliación corresponsable en la vida familiar y vida laboral, con el principal objetivo de generar cambios que logren la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, así como el compromiso y participación de todos los actores de la sociedad involucrados (Luena, 2011; Riquelme, Rojas y Jiménez, 2012).

Las investigaciones de Debeljuh y Jáuregui (2004) y Jiménez y Gómez (2014) coinciden en que, en la medida en que el Estado y las empresas reconozcan las necesidades familiares de las y los trabajadores, será más fácil el desarrollo de acciones y estrategias para equilibrar la vida laboral y familiar.

Tapia, Saracosti y Castillo (2016) establecen que la hoja de ruta para lograr la corresponsabilidad social es desde tres vertientes: una corresponsabilidad entre diferentes actores sociales; una corresponsabilidad entre mujeres y hombres y una correspondencia entre las y los integrantes de la familia en las responsabilidades de cuidados y domésticas.

Los análisis realizados en el ámbito internacional permiten identificar que se ha adoptado el enfoque de perspectiva de género, lo cual permite identificar las necesidades y estrategias en relación con mujeres y hombres, para el logro de la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral, así como la importancia de deconstruir el concepto de trabajo, y la organización social del trabajo.

Respecto a la existencia de evidencias empíricas en México, se realizó la búsqueda en medios electrónicos académicos, encontrando dieciséis investigaciones durante el periodo del 2000 al 2021, en las que el objeto de estudio se centró en la conciliación de la vida familiar y vida laboral (Ruíz, 2008; Colinas, 2008; Salazar, Salazar y Rodríguez, 2011; Valadez, 2012; Reyes, 2013; Jiménez, Celestino y López, 2013; Colín, 2014; Flores, Alejandro y Martínez, 2016; Aguilar y López, 2016; Lugo e Hinojosa, 2017; Baeza, Robles y Pech, 2017; Contreras, 2017; Hernández, González, Regino, Valdez, Cubillas, Rodríguez y Domínguez, 2016;; Hernández e Ibarra, 2018; Ojeda, Ceballos y Moreno, 2018); (Cejudo, Michel, Achicanoy, Agüero, Cortés, León, Lugo, Ramírez, Salas, Santana y Torres, 2021).

Dichas investigaciones en su mayoría fueron realizadas en el **ámbito académico** principalmente con catedráticas y catedráticos de tiempo completo pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) (Ruíz, 2008; Reyes, 2013; Flores, Alexandre y Martínez, 2016; Lugo e Hinojosa, 2017; Baeza, Robles y Pech, 2017; Contreras, 2017; Ojeda, Ceballos y Moreno, 2018 y González, 2018); en **instituciones públicas** (Jiménez, Celestino y López, 2013) a través del análisis de **legislación laboral** en relación con las medidas conciliatorias (Colinas, 2008 Salazar, Salazar y Rodríguez, 2011; Colín, 2014: Hernández e Ibarra, 2018) y como **estudios comparativos** con otros países (Valadez, 2012; Aguilar y López, 2016; Hernández, González, Regino, Valdez, Cubillas, Rodríguez y Domínguez, 2016) y del diseño e implementación de política integral (Cejudo, Michel, Achicanoy, Agüero, Cortés, León, Lugo, Ramírez, Salas, Santana y Torres, 2021).

De acuerdo con el tipo de metodologías utilizadas **nueve** son de **enfoque cualitativo** (Colinas, 2008; Ruíz, 2008; Salazar, Salazar y Rodríguez, 2011; Colín, 2014; Lugo e Hinojosa, 2017; Baeza, Robles y Pech, 2017; Contreras, 2017; Hernández e Ibarra, 2018 y González, 2018), **cinco con enfoque cuantitativo** (Reyes, 2013; Jiménez, Celestino y López, 2013; Flores, Alexandre y Martínez, 2016; Aguilar y López, 2016; Hernández, González, Regino, Valdez, Cubillas, Rodríguez y Domínguez, 2017) y **tres de metodología mixta** (Valadez, 2012; Ojeda, Ceballos y Moreno, 2018); (Cejudo, Michel, Achicanoy, Agüero, Cortés, León, Lugo, Ramírez, Salas, Santana y Torres, 2021).

Del mismo modo, se hallaron similitudes en sus resultados, frente a una situación que cada día es más visible en la vida cotidiana, como son: las mujeres y los hombres siguen desempeñándose a través de los roles y estereotipos de género tradicionales.

A pesar de su nivel académico o económico, lo que los lleva a tener conflictos personales entre su trabajo y su vida familiar, siendo más frecuentes en mujeres (Ruíz, 2008; Reyes, 2013; Hernández, González, Regino, Valdez, Cubillas, Rodríguez y Domínguez, 2016; Aguilar y López, 2016; Baeza, Robles y Pech, 2017).

La necesidad de crear redes de apoyo familiares, así como contar con una persona remunerada, en su mayoría mujeres, para realizar actividades domésticas (Valadez, 2012; Flores, Alexandre y Martínez, 2016; Contreras, 2017); la inexistencia de políticas de conciliación de lo familiar y lo laboral en los centros de trabajo (Jiménez, Celestino y López, 2013; Lugo e Hinojosa, 2017; Hernández e Ibarra, 2018); la falta de corresponsabilidad social para atender el tema (Colín, 2014; Salazar, Salazar y Rodríguez, 2011; Ojeda,

Ceballos y Moreno, 2018) y la redefinición de los roles del Estado y las empresas con relación a la familia (Colinas, 2008).

En consecuencia, Colín (2014) señala que la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, así como la corresponsabilidad familiar son un desafío para el Estado mexicano y su sociedad, debido a la carencia de un marco legal, sumado a la existencia de los roles y estereotipos de género.

La mayoría de las políticas implementadas los refuerzan, por tanto, desde el ámbito académico se trabaja en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género a través del diseño y difusión de un tríptico denominado “La articulación de la vida familiar y vida laboral de mujeres y hombres en México”.

Se identifican investigaciones que se abordan desde el feminismo, al considerar solo mujeres, y en donde el objeto de estudio son el trabajo reproductivo y el trabajo productivo, encontrando 10 investigaciones, del periodo del 2006 al 2019 (Oral, 2006; Lázaro, Zapata y Martínez, 2007; Samaniego y Ochoa, 2009; France, 2009; Tena, 2013; Zepeda, 2014; Pacheco, 2017; Reducindo, 2018; Güémez, 2019; Castañeda, 2019).

Tres de estas investigaciones fueron realizadas en el **ámbito académico** (Pacheco, 2017; Reducindo, 2018; Güémez, 2019); **dos** en el **ámbito institucional** (Tena, 2013; Zepeda, 2014); **tres** en **comunidades** (Oral, 2006; Lázaro, Zapata y Martínez, 2007; France, 2009); Cejudo, Michel, Achicanoy, Agüero, Cortés, León, Lugo, Ramírez, Salas, Santana y Torres, 2021) y **dos** a través del **análisis documental** (Samaniego y Ochoa, 2009; Castañeda, 2019)

Las metodologías predominantes en estas investigaciones son del enfoque cualitativo, con seis (Lázaro, Zapata y Martínez, 2007; Samaniego y Ochoa, 2009; France, 2009; Reduncindo, 2018; Güémez, 2019; Castañeda, 2019) y del enfoque mixto, cuatro (Oral, 2006; Tena, 2013; Zepeda, 2014; Pacheco, 2017).

En relación con los hallazgos de las investigaciones, existe un paralelismo en la reconstrucción y reorganización del trabajo productivo y reproductivo.

Oral (2006) y France (2009) coinciden en señalar que es necesaria la reorganización de los espacios que social y culturalmente se han construido y diferenciado como privado y público, lo cual genera y fortalece la dicotomía casa/trabajo, privado/público, dando lugar

a la desigualdad, así como la desatención del tema por parte del Estado, al considerarlo un asunto privado.

Samaniego, Ochoa (2009) y Castañeda (2019) concuerdan en que es necesario hacer una redefinición del concepto de trabajo e incorporar todos los cambios que se han dado en los últimos años en la estructura familiar, laboral y social.

Lázaro, Zapata, Tena (2013) y Zepeda (2014) Lázaro, Zapata, Tena (2013) y Zepeda (2014) mencionan la necesidad de que el Estado realice un reajuste de las estructuras culturales y socioeconómicas del trabajo reproductivo y trabajo productivo, debido a la desigualdad que existe entre mujeres y hombres, en la que las mujeres son quienes han tenido que generar acciones personales para lograr una adaptación ante la doble presencia.

Según lo indican Pacheco (2017), Reducindo (2018) y Güémez (2019), la rigidez de las estructuras laborales no permite la reorganización social del trabajo, lo cual obstaculiza una corresponsabilidad social y ser considerado como un asunto público.

Cejudo, Michel, Achicanoy, Agüero, Cortés, León, Lugo, Ramírez, Salas, Santana y Torres (2021), integrantes del Laboratorio Nacional de Políticas Públicas (LNPP) del CIDE, hacen una propuesta de sistema de cuidados para ser implementado en el estado de Colima en el municipio de Manzanillo.

El estudio del cual es parte el compromiso “Fortalecer los servicios públicos de cuidados” cita en el Cuarto Plan de Acción de México en la Alianza para el Gobierno Abierto (AGA), analizan la cobertura y la calidad de los cuidados que reciben tres grupos poblacionales: personas en la primera infancia, personas con discapacidad y personas mayores, así como las brechas existentes en las condiciones de las personas cuidadoras –remuneradas y no remuneradas– para ejercer su derecho a cuidar.

Dichas investigaciones son un eje de análisis, a partir de los postulados de la epistemología feminista, que ha revolucionado el conocimiento formulado hasta entonces, al plantear que las actividades domésticas y el cuidado son un trabajo, y aún más revelador, un trabajo no remunerado, en el cual existe una desigualdad en la distribución de responsabilidades, uso del tiempo, así como una categoría más a considerar en la definición y tipo de trabajo.

Así, el problema social de la falta de conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral, para que sea atendido a través de la acción estatal, es necesario instalarlo

en la agenda pública y de gobierno, asimismo, influirá en la medida en que se defina un marco de referencia que permita identificar las acciones necesarias para la solución. El siguiente apartado describe las principales características que definen el problema público en cuestión.

1.2 Definición del problema público de conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral

Se requieren considerar elementos de la teoría de la política pública para definir la insuficiencia de acciones legítimas para el logro de la conciliación corresponsable entre la vida familiar y vida laboral en México como un problema público.

Como inicio al retomar los postulados de la teoría causal se identifica la causa verdadera para definir el problema y guiar la política.

Al demostrar la posibilidad del control humano sobre las malas condiciones, para proteger o desafiar un orden social existente; identificar agentes causales; legitimar actores como “solucionadores” de problemas y/o crear alianzas políticas entre grupos que tienen problemas y soluciones, la teoría causal es un instrumento de control social para mantener patrones sociales existentes de dominación (Deborah Stone, 1989).

En consecuencia, como lo menciona Stone (1989) a través del análisis de la teoría causal, surge una competencia entre grupos sociales para imponer la definición del problema; ese debate generalmente conflictivo se articula en función de “historias causales” presentadas por los diferentes actores.

Como Stone (1989) señala, “es un proceso de construcción de historias desde el imaginario, que describen los problemas a partir de los diferentes marcos de análisis de cada actor, en donde se atribuyen las acciones a otros individuos u organizaciones, y a partir de ahí reivindican el derecho de exigir al gobierno actúe para detener la problemática” (p. 282)

Para comprender el proceso de la definición de un problema público desde este punto de vista, se fundamenta en las historias causales (Stone, 1989), lo cual está

relacionado con el concepto de "hipótesis causal" (Subirats, et al. 2008) que plantea para la identificación de los grupos objetivo (supuestos causantes del problema) y los beneficiarios finales, quienes son afectados por los efectos negativos del problema que pretende solucionar la política pública.

En este contexto, la "hipótesis causal" representa la "historia causal", que finalmente logra establecerse como lo más probable, con base en lo que se conoce acerca de las condiciones que conforman el problema público, así como lo más deseable desde el punto de vista político en función de los intereses y valores de los actores involucrados en el proceso de definición del problema.

Según lo que señala Stone (1989), a partir del debate de los diferentes actores políticos se definirá el problema público. Esta postura procede de uno de los grupos sociales que han resultado más afectados por el problema, como es el colectivo de mujeres, representado por la teoría feminista, que explica el problema desde las categorías del sistema sexo/género, la división sexual del trabajo y la corresponsabilidad.

Así, el sistema sexo-género es planteado y definido por Gayle Rubin como "el conjunto de disposiciones mediante el cual una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas" (1986, p. 97).

Este sistema ha generado desigualdad al considerarse desde el inicio de lo "natural", lo cual ha resultado en la opresión, subordinación y dominación hacia las mujeres con base en las relaciones de poder.

Como este sistema es una construcción social, cultural y política, que designa en el espacio privado a las mujeres (sinónimo de inferioridad/femenino), el público a los hombres (sinónimo de superioridad/masculino) y distribución de los recursos de manera desigual (Rubin, 1986; Osborne, 1995; Valcárcel, 2001; Cobo, 2005).

La separación entre la esfera privada y lo público se atribuye a las características biológicas de los sexos y la construcción sociocultural de las diferencias entre los sexos (el género), la cual impacta y argumenta la separación de las dos esferas, la doméstica

(privada) y la extra doméstica (pública), y las concibe como difícilmente interrelacionadas (Pateman, 1996).

Dicha construcción sociocultural de las diferencias entre los sexos y el capitalismo permitió visibilizar la división sexual del trabajo, al separar producción de reproducción y la situación de mujeres y hombres en la familia y en la economía se va transformando: mientras los hombres comienzan a ser asociados al trabajo productivo, las mujeres con las actividades de reproducción (Laufer, Marry, Maruani, 2005; Borderías y Carrasco, 1994; Hirata, Kergoat y Zylberberg-Hocquard, 1997).

Como consecuencia de lo anterior, se debe recalcar que el trabajo que realizan las mujeres para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores, sin recibir ningún tipo de retribución a cambio; proporciona una plusvalía al capitalismo, lo que, a su vez, refuerza los roles y estereotipos de género (Rubín, 1986; Valcárcel, 2001; Montero, 2006).

Y cuando las mujeres comienzan a incorporarse paulatinamente y en mayor número al mercado laboral, esto comienza a tener consecuencias en su vida, debido a que a la carga doméstica y de cuidados (Lagarde, 1997) se suma la extradoméstica, originándoles la “doble jornada” (Friedan, 1983) o “doble presencia” (Balbo, 1994; Torns, 2008).

En consecuencia, los debates feministas en torno al trabajo laboral demuestran la falta de reconocimiento del trabajo reproductivo que realizan las mujeres, lo cual es aún más evidente cuando también realizan trabajo productivo. Las mujeres son las que deben organizarse para cumplir con dichas tareas, por lo que Pateman (1996) señala que es necesario que las actividades y responsabilidades familiares se incorporen a la estructura del trabajo del capitalismo.

Asimismo, se han elaborado modelos para analizar la relación entre trabajo, familia y la intervención estatal en dichos ámbitos. Como lo señala la economía del cuidado (Esquivel, 2011), cuyo objetivo principal es hacer visible las desigualdades entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo al vincularlo con la economía y la política social.

Dicho marco plantea como uno de sus objetivos la “necesaria redistribución de una porción de los cuidados provistos por las familias hacia la esfera pública y hacia un rol más

preponderante del Estado en su provisión, apuntando conjuntamente a politizar el cuidado no como lo naturalmente femenino, sino como una dimensión del bienestar que es necesario garantizar en un marco de igualdad” (Esquivel, 2011, p. 38).

En este problema también se identifican características, como las que refieren Becker (1995); Dunn (2004) y Olavarria (2007), que son:

Desde la perspectiva de los actores involucrados, es **subjetivo** relacionarlo con el sistema de sexo/género tradicional (Lamas, 2003; Kandel, 2006) y considerarlo un problema privado; no obstante, al ser analizado desde el lema del feminismo “lo personal es político”, pone de manifiesto la estrecha vinculación entre ambas esferas, en donde los problemas privados se pueden resolver mediante medios y acciones políticas (Pateman, 1996). Al retomarlo desde la perspectiva de género, en este problema de igual manera están involucrados los hombres.

Es un problema **dinámico**, en México, antes de los años sesenta, las mujeres no participaban en el mercado laboral, y a inicios de los años ochenta, con la crisis económica mundial y la reestructuración económica, y ante la demanda privada y pública, aumentó la participación laboral femenina, como estrategia para complementar el ingreso económico familiar (García y Oliveira, 1994; Hoyos, 2008) sin una transformación en la división sexual del trabajo.

Es **multidimensional**, al involucrar diferentes dimensiones (sociodemográficas, culturales, jurídicas, políticas, laborales y económicas) para su análisis e intervención, siendo así, una construcción social y un hecho cultural que obedece a una estructura cognoscitiva y moral (Gusfield, 1981).

Este problema surge de una demanda (Olavarria, 2007) ante la necesidad, en su mayoría de mujeres y hombres en México, de conciliar su vida familiar y vida laboral de una forma legítima, como se ve reflejado en la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (INEGI, 2019), en el índice Better Life Index (OCDE, 2022) y en investigaciones realizadas en México respecto al tema (Samaniego y Ochoa, 2009; Salazar, Salazar y Rodríguez, 2011; Reyes, 2013; Zepeda, 2014; Baeza, Robles y Pech, 2017 y Hernández e Ibarra, 2018).

Y desde las cuatro dimensiones operacionales que proponen Subirats et al. (2008), las cuales tienen como objetivo “evidenciar la manera en la que cada una de las partes involucradas se “representa” o “formatea” a su manera y desde su perspectiva e intereses la naturaleza del problema” (p. 132), se identifican los siguientes aspectos:

La **intensidad del problema** se refiere al grado de importancia que se les ha dado a las consecuencias del problema a nivel individual y colectivo. Los actores implicados juzgan si se trata de un problema digno de tomarse en consideración a partir de los efectos negativos que se inducen. Asimismo, se debe tener en cuenta que el grado de intensidad que se le reconoce a un problema varía de un actor a otro y de un periodo a otro.

Cabe señalar que existen consecuencias adversas a mediano y largo plazo por la falta de medidas conciliatorias corresponsables, las cuales trascienden la vida privada, dado que se originan costos sociales y, de acuerdo con el informe "Trabajo y familia: De acuerdo con la OIT-PNUD (2009), se han observado consecuencias en tres dimensiones a partir de “nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”: a nivel macroeconómico, en las unidades productivas y en la calidad de vida personal y familiar.

A nivel macroeconómico, existe un desaprovechamiento de la fuerza de trabajo de la mujer (Bosh, García, Manríquez y Valenzuela, 2017), así como en las unidades productivas, ante el esfuerzo que realizan las mujeres para conciliar su vida familiar y vida laboral, situación que les genera una enorme tensión que afecta su rendimiento y conlleva una menor productividad. Esta tensión, que no ha sido resuelta, también puede generar falta de compromiso con la organización, dificultades para la contratación de claves, estrés laboral y ausentismo (Biedma y Medina, 2014).

La afección también es evidente en la calidad de vida individual y familiar, ya que la falta de conciliación ha supuesto un agotamiento y deterioro de la salud física y mental, tales como: depresión, estrés y ansiedad, especialmente para las mujeres que son madres (Bosh, García, Manríquez y Valenzuela, 2017).

El **perímetro** del problema es el alcance de los efectos negativos sobre los diferentes grupos sociales que se ven implicados en el mismo, así como la localización geográfica de tales efectos negativos y el desarrollo del problema en el tiempo.

En los países europeos y nórdicos, las políticas de conciliación están más desarrolladas, lo que ha permitido una mayor inserción de la mujer en el mercado laboral, y de manera simultánea una mejor atención del cuidado de las niñas, niños, personas mayores y enfermas.

Por el contrario, en los países de América Latina, como en México, es común la debilidad y/o ausencia de políticas públicas que permitan la conciliación corresponsable entre vida laboral y familiar. Esto, junto con la desigual distribución de oportunidades que conlleva la persistente inequidad socioeconómica y de género.

La formulación y aplicación de las políticas de conciliación, familia y trabajo se han situado en un contexto en el que se construyen y reconstruyen las legitimidades sociales, en términos de los límites de la acción del Estado, como lo es la distinción entre lo privado y lo público, generando así.

Así que las mujeres (quizá en muy pocos casos) intentan negociar con los hombres los roles en relación con el cuidado, el trabajo doméstico y la provisión de ingresos, lo cual implica un acuerdo político para lograr institucionalizar una política pública en esta área (Gómez, 2014).

De igual manera, Gómez y Jiménez (2018) mencionan que las estrategias de conciliación entre la vida familiar y laboral representan situaciones diferenciadas entre las mujeres en función del estrato socioeconómico y educativo.

Las mujeres con acceso a servicios de cuidado privados tienen mayores posibilidades de obtener un trabajo remunerado, en comparación con aquellas mujeres con escasos recursos económicos y educativos, cuya oportunidad de acceder a un trabajo remunerado es precaria e informal.

Algunos problemas pueden ser considerados nuevos debido a su relación con la evolución reciente de las sociedades postindustriales, mientras que otros podrían ser calificados como crónicos. En la actualidad, la mayoría de las iniciativas públicas se centran en la corrección y reorientación de una política previa que fracasó, o bien que tiene que

hacer frente a nuevos desafíos no previstos, o bien que pretende integrar diversas políticas públicas.

Al considerar el problema de la conciliación entre trabajo y familia, es fundamental tener en cuenta la organización social del trabajo reproductivo y reproductivo, ya que nos encontramos ante un "complejo entramado de vínculos entre la división sexual del trabajo, la organización de la familia y las estrategias de acumulación de capital" (Kandel, 2006, p.12).

Por eso, se plantea que la teoría del mercado sustituye la tradicional división sexual del trabajo por una división sexual del tiempo de trabajo: el tiempo completo para los hombres, el tiempo parcial para las mujeres, y para superar las desigualdades de género, es necesario transformar no solo el régimen económico, sino incidir en la división sexual del trabajo en el hogar-familia (Brunet y Santamaria, 2014).

El progreso en la legislación y la implementación de acciones de conciliación entre la vida familiar y vida laboral requiere la participación del Estado, los centros de trabajo, los hombres y las mujeres, lo cual generará una corresponsabilidad que facilite la vida personal, familiar y laboral (Balmforth y Garden, 2006).

El problema social puede ser considerado como urgente si se producen impactos súbitos externos al sistema político-administrativo, en donde los poderes públicos convierten en problema público, a lo que de manera instantánea se ha vuelto patente para todos y cada uno.

De esta forma, a partir de los postulados de Stone (1989), Becker (1995), Dunn (2004), Olavarria (2007) y Subirats et al. (2008), se define el problema público de la ausencia de acciones legítimas para la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral.

Sin olvidar que el problema ya había sido definido desde un marco de referencia tradicional y androcéntrico, era urgente y necesario definirlo desde una visión diferente, incluyente y humana.

A partir de la definición del problema público surgen las estrategias de acción para su solución, a través del diseño de la política pública. Es así, donde se identifican las brechas de género en el tema que nos atiende, y se mencionan las políticas a continuación.

Capítulo 2. Políticas de conciliación corresponsable para la vida familiar y vida laboral

A través de diversos instrumentos jurídicos, la comunidad internacional ha tratado de conciliar los ámbitos familiar y laboral (sin dejar de lado su principal objetivo, como lo es la productividad) así como proponer medidas para el desarrollo de políticas de conciliación, dejando de lado la existencia del conflicto entre trabajo y familia, el principio fundamental de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

El tema de la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral desde la perspectiva jurídica requiere la consideración de diversos elementos clave para su fundamentación y análisis, tales como: los derechos humanos y laborales, las prestaciones de seguridad social, la discriminación e igualdad de trato y oportunidades en el sector laboral, el reconocimiento de las mujeres en la economía, las responsabilidades familiares, el reconocimiento del trabajo doméstico, el trabajo de cuidados, la erradicación de estereotipos tradicionales de género, así como los enfoques de perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad.

En el presente capítulo se presenta una reseña general de la normativa internacional y en México de la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral, así como los elementos de teoría de política pública, lo cual permite identificar las políticas públicas conciliatorias en países de la Unión Europea, con el fin de comprender y analizar el avance en el tema de estos países, así como de referente.

Se aborda, finalmente, la implementación de políticas conciliatorias en países de América Latina, sobresaliendo Chile, Argentina, Colombia y Uruguay, así como México, que es el país en el que se realiza el tema de investigación.

2.1 Marco jurídico internacional y nacional de las políticas conciliatorias

En esta sección se presenta una descripción de las principales normas de conciliación entre vida familiar y vida laboral a nivel internacional y nacional.

Los intereses familiares de las personas trabajadoras se encuentran formulados en diversos textos internacionales, como en la **Declaración Universal de los Derechos**

Humanos (ONU, 1948), en el cual se indica que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias (art. 23), así como derecho a la seguridad social (art. 22) y en el caso de las mujeres, a la maternidad. Y se establece que la infancia tiene derecho a cuidados y asistencia (artículo 25.2).

Otro documento que establece dichos intereses es el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** ONU, 1966), el cual refiere la importancia de generar condiciones para el acceso de bienes adecuados para la dignidad humana. Asimismo, aboga por el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias (arts. 6 y 7) y la protección y asistencia para el cuidado y educación de las y los hijos (art. 10).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó en 1975 la **Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras**. Mediante esta declaración se reconoce el papel de las trabajadoras en toda economía nacional y la necesidad de que las mujeres puedan ejercer su derecho a tener un trabajo remunerado en igualdad con respecto a los hombres, independientemente de su situación familiar.

Asimismo, se establecen los principios: reconocimiento del papel de las mujeres en la economía, el desarrollo del progreso y justicia social como objetivos que deben lograrse progresivamente mediante la integración de las mujeres en la vida económica, lo que requiere una planificación dirigida hacia los diferentes aspectos de la vida social.

Asimismo, se refiere a la necesidad de adoptar medidas que garanticen a las mujeres el derecho al trabajo, y cuando sea necesario, revisar las leyes, convenios, prácticas y costumbres existentes que limiten su integración.

Así como fomentar actitudes sociales y comportamientos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres en la vida activa, familiar y social (art. 3 y 4), e indica que para garantizar en la práctica la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la vida laboral, se adoptaran todas las medidas posibles para reforzar la infraestructura social y facilitar servicios necesarios de asistencia y educación infantil (art. 10).

En 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**

(CEDAW), con el objetivo principal de establecer un programa de acción para que los Estados Parte garanticen el cumplimiento de los derechos de las mujeres.

En lo que respecta al tema de la conciliación entre la vida familiar y vida laboral, aboga por la maternidad como una función social, por lo que los Estados Parte contribuirán a modificar los roles y estereotipos tradicionales de género (art. 5).

A fin de evitar la discriminación contra la mujer por motivos de matrimonio o maternidad y garantizar su derecho a trabajar, los Estados Parte fomentarán el suministro de prestaciones sociales, como servicios de guardería, que permitan a las mujeres compatibilizar sus responsabilidades familiares con el trabajo y participar en la vida pública (art. 11).

El **Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares** (núm. 156), emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1981), sustituyó a la Recomendación núm. 123 (1965) acerca del empleo de mujeres con responsabilidades familiares.

La **recomendación número 165 que complementa el Convenio 156**, se dirige al conflicto entre el trabajo y las responsabilidades familiares y sus implicaciones para la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Su objetivo es garantizar que las y los trabajadores con responsabilidades familiares no se encuentren en desventaja. Esto es aplicable a mujeres y hombres con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, o respecto de otras personas integrantes de la familia directa que, de manera evidente, necesiten de su cuidado o sostén.

Esta recomendación solicita que la política nacional de no discriminación basada en las responsabilidades familiares sea aplicada en todos los sectores de la actividad económica, a través de una combinación de medidas legislativas, administrativas y políticas (art.3) e insta a que se adopten medidas que tengan en cuenta las necesidades de las y los trabajadores en lo que concierne a la seguridad social (art.4.b).

Por otra parte, insta a los Estados miembros para tener en cuenta la necesidad de promover los servicios comunitarios, públicos o privados, tales como servicios y medios de

asistencia a la infancia (art. 5.b) y destaca la relevancia del diálogo social a través de la adopción de buenas prácticas que promuevan la toma de medidas concretas para permitir la conciliación de la vida laboral y familiar (art. 11).

La **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing** (ONU, 2000) es el marco de política internacional para la acción, en igualdad de género y los derechos humanos de las niñas y mujeres en todo el mundo.

En el ámbito de la mujer y la economía en su **Objetivo Estratégico 6** denominado "Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y familia".

Estas medidas buscan conciliar la vida familiar y laboral, como: establecer un marco legal que favorezca la corresponsabilidad en el trabajo, así como diseñar políticas para modificar las aptitudes que refuercen la división sexual del trabajo.

La **Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ONU,2015) es una agenda que promueve el cambio, que pone a la igualdad y dignidad de las personas en el centro y llama a cambiar el estilo de desarrollo respetando el medio ambiente, lo cual se indica en sus 17 objetivos y 169 metas.

El ODS que se relacionan con la igualdad de género y la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral es el **5 Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas**, en especial la meta 5.4 que refiere "Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país".

La Conferencia Internacional del Trabajo considerando que la desigualdad y la injusticia constituyen una amenaza para los avances y el logro de la prosperidad compartida y el trabajo decente, adopta la **Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo** (OIT, 2019) la cual considera que ante las diferentes transformaciones en el mundo del trabajo era necesario desarrollar su enfoque de futuro del trabajo centrado en las personas.

En el artículo VII busca lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, evaluando periódicamente los progresos realizados que “posibilite la repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares; permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada y promueva la inversión en la economía del cuidado”.

Durante la celebración de la **XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe** (2022) en relación con el tema de la conciliación de la vida familiar y vida laboral, se acordó diseñar sistemas integrales de cuidado con perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad, para promover políticas conciliatorias corresponsables como parte de los sistemas de protección social.

De lo anterior, se identifica la existencia de un marco legal internacional que da sustento a la conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral, en donde se considera al trabajo como un derecho humano en condiciones equitativas y satisfactorias.

La importancia de la maternidad como una función social, la modificación de los patrones socioculturales, la adopción de políticas nacionales de no discriminación basada en las responsabilidades familiares aplicadas a todos los sectores de la actividad económica y la importancia de reconocer y armonizar las responsabilidades de las mujeres y los hombres en el trabajo y la familia.

En México, el marco legal relativo a la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral se establece en la **Constitución Política** (versión 2022), al señalar que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en los tratados internacionales, y queda prohibida la discriminación por género, entre otros (art.1). Asimismo, la mujer y el hombre tienen los mismos derechos ante la ley (artículo 4). Toda persona tiene derecho a un trabajo digno y a la seguridad social (artículo 123).

El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 está basado en principios fundamentales, entre los cuales se encuentra el de “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera”, el cual se refiere a defender la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y la diversidad cultural, así como también erradicar las prácticas discriminatorias (DOF, 2019).

En cuanto al tema del trabajo, la **Ley Federal del Trabajo** (versión 2022) establece que a través de la igualdad sustantiva se logrará eliminar la discriminación contra las mujeres en el sector laboral (art. 2) así como en las condiciones de trabajo en ningún caso deberán ser inferiores a las fijadas en la ley por sexo, género, responsabilidades familiares, entre otras (art. 56)

Las mujeres gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que los hombres, lo cual estará garantizado generalmente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, así como en el igual trato y oportunidades (art.164).

En el tema de maternidad, en la misma Ley refiere: “**Disfrutarán de un descanso** de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, o en su defecto se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de **descanso** previas al parto para después del mismo.

En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, **el descanso** podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto. Y en el caso de adopción de un infante disfrutarán de un **descanso** de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban” (LFT, 2022, art. 170. II).

Y para la paternidad se **otorgará permiso** de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos/as y de igual manera en el caso de la adopción de un infante (LFT, 2022, art. 132. XXVII Bis).

Debido a la pandemia del COVID-19, una de las medidas es el confinamiento acompañado del teletrabajo, alternativa para algunos centros laborales, lo que ha traído consigo nuevas necesidades y reglas para su operación.

La reforma de la Ley Federal del Trabajo (2022) en el artículo 311 y la adición del Capítulo XII Bis, y el 330 H se refieren que, en la modalidad de teletrabajo, a fin de que las personas trabajadoras gocen de un trato de igualdad, se deberá tener en cuenta una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal.

La **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** (versión 2007) tiene como objetivo prevenir y eliminar todas las formas de discriminación y promover la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres (art. 1). En aquellos casos en los que las autoridades federales lleven a cabo acciones en favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres, como es el caso del cuidado, se crearán centros de desarrollo infantil y guarderías (art. 10.4).

La **Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** (versión 2022), refiere que los principios que rigen el diseño de políticas públicas para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia son la igualdad jurídica, el respeto a la dignidad, la no discriminación y la libertad de las mujeres (art.4).

La **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** (LGIMH, versión 2022) señala que la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres debe establecer las acciones necesarias para lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político social y cultural.

Entre tales acciones se encuentran: fomentar la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo, así como medidas que garanticen la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres (arts. 17. I y 17.VIII).

Los instrumentos de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres son el **Sistema Nacional y el Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Observancia en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres** (LGIMH, 2022, art. 18).

El **Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, tiene los siguientes objetivos (LGIMH, 2022, art. 26, p. 7):

- I. Promover la igualdad entre mujeres y hombres y contribuir a la erradicación de todo tipo de discriminación;
- II. Contribuir al adelanto de las mujeres;
- III. Coadyuvar a la modificación de estereotipos que discriminan y fomentan la violencia de género y,

IV. Promover el desarrollo de programas y servicios que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres.

El **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024)** (INMUJERES, 2020) tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la promoción del adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo.

Se observa que, en el marco legal de la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral en México, refleja diferentes vacíos legales, debido a que no solo se necesita hacer referencia del tema de una manera aislada en las diferentes normativas, sino también legitimar acciones vinculantes que permitan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, de la cual tanto se refiere en sus diferentes leyes.

Asimismo, se percibe una invisibilización del trabajo y servicios de cuidados en lo que refiere la Ley Federal del Trabajo, al considerar el tema de la maternidad como el "disfrute de un descanso". Se deja en claro que no es ni un Disfrute ni un Descanso para la madre, como se le llama, sino un periodo de atención para la o el bebé, lo cual es necesario y básico para su subsistencia (sostenibilidad de la vida).

Dado que existe un marco legal que hace referencia y sustenta la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral, marca el camino de inicio para el diseño de políticas públicas, tema que será abordado en el apartado siguiente.

2.2 Elementos y ciclo de las políticas públicas

En este apartado se identifican los elementos constitutivos de una política pública y se retoma el modelo secuencial de las políticas públicas, y se describen de manera sucesiva sus procesos.

Según Birkland (2005, citado en Olavarría, 2007), una política pública se realiza en nombre del público; la cual es elaborada por el gobierno; puede ser implementada por actores públicos y/o privados; y es lo que el gobierno decide hacer o no hacer. Subirats, Knoepfel, Larrue y Varone definen a la política pública como:

“Una serie de decisiones o de acciones, intencionalmente coherentes, tomadas por diferentes actores, públicos y a veces no públicos - cuyos recursos, nexos institucionales e intereses varían- a fin de resolver de manera puntual un problema políticamente definido como colectivo. Este conjunto de decisiones y acciones da lugar a actos formales, con un grado de obligatoriedad variable, tendientes a modificar la conducta de grupos sociales que, se supone, originaron el problema colectivo a resolver (grupos-objetivo), en el interés de grupos sociales que padecen los efectos negativos del problema en cuestión los beneficiarios finales” (2008, p. 36).

Asimismo, Aguilar define a la política pública como:

“Un conjunto (secuencia, sistema, ciclo, espiral) de acciones intencionales y causales. Son acciones intencionales, por cuanto se orientan a realizar objetivos considerados de valor para la sociedad o a resolver problemas cuya solución se considera de interés o beneficio público, y son acciones causales, por cuanto son consideradas idóneas y eficaces para realizar el objetivo o resolver el problema” (2012, p. 17).

Las definiciones anteriores identifican una serie de palabras clave que permiten definir lo que es una política pública. Se trata de un sistema de decisiones y acciones tomadas por actores públicos y privados, con el objetivo de resolver un problema colectivo, utilizando diferentes medios y con metas dirigidas hacia el logro de un beneficio público (Proa, 2018).

Según Olavarría (2007), en cuanto a los elementos fundamentales de una política pública, cada autor ha señalado estos desde su perspectiva, siendo el Estado el principal actor; una decisión de llevar a cabo o no una acción con un objetivo público, herramientas, definiciones institucionales y las personas beneficiadas.

Subirats, et. al (2008) distinguen como elementos de una política pública: la existencia de grupos-objetivo, diferentes decisiones y actividades; un programa de intervenciones; los actores públicos y los actos formales.

En última instancia, según Aguilar (2012), los elementos fundamentales de una política pública son: la orientación hacia objetivos desde un beneficio público; la participación ciudadana en conjunto con el gobierno, instrumentos y acciones, y los diferentes actores involucrados.

Los elementos fundamentales de una política pública son: determinar el problema público a resolver, identificar los diferentes actores públicos y privados involucrados y generar mecanismos de participación, lo cual genere corresponsabilidad ante la solución.

De acuerdo con Proa (2018), "es esencial tener en cuenta las diferentes características y necesidades de la población a la que se va a atender; otro elemento imprescindible es la voluntad política de las personas que toman las decisiones y están investidas de poder, así como la profesionalización del personal de la administración pública implicado, en la definición del problema, la identificación de actores involucrados y las alternativas de solución, para dar paso a la implementación y evaluación; elementos que forman parte del ciclo de las políticas públicas" (p.18).

Hay diferentes enfoques para analizar el ciclo de vida de las políticas públicas. Esta investigación se apoya en la estructura del Modelo Secuencial (MS) propuesto por Laswell (1953), adaptado por Jones (1970); utilizado y adaptado por Subirats et al. (2008) y las propuestas de aplicación de Rojas y La Fuente (2011, citados en Fernández y Schejtman 2012) Asimismo, se considera un modelo útil, en el proceso de la toma de decisiones.

A continuación, se describe en términos generales las aportaciones de Rojas y La Fuente (2011 citados en Fernández y Schejtman 2012) en las etapas que integran el Modelo Secuencial (MS) (Proa, 2018):

- **La identificación del problema y la toma de decisión:** Toda decisión que se transforme en política pública parte de la existencia de un problema en los ámbitos públicos, privados o sociales. No obstante, no todos los problemas son atendidos con políticas públicas, para que esto suceda, se debe categorizar como un problema público, el cual debe ser instalado en la agenda gubernamental, lo que dará paso a ser resuelto mediante una acción gubernamental.

- **El diseño y formulación de la política pública, con el planteamiento de objetivos y metas:** Esta etapa se inicia con la integración de un diagnóstico, a través del cual se identifica la situación actual del objeto de la política, lo que dará como resultado un programa de acción para resolver el problema público.
- **La implementación:** Se trata del momento en que la formulación se traduce en acciones concretas del Gobierno, lo cual se lleva a cabo a través de un programa operativo. Esta fase es la más compleja, ya que lo diseñado se enfrenta a la realidad, es decir, es el momento idóneo para detectar los sesgos, que, a su vez, permitan realizar los ajustes y modificaciones necesarias para obtener mejores resultados.
- **El monitoreo y la evaluación:** Estas etapas estarán presentes en todo el ciclo de políticas públicas, con el objetivo principal de identificar si se están llevando a cabo las acciones planificadas y si se están alcanzando los resultados esperados o si es necesario realizar algunas modificaciones.

Como se describe, la presente investigación se centra en la etapa de implementación, sin dejar de lado la importancia de los elementos a considerar en las otras etapas del ciclo, así como la no linealidad del modelo. A continuación, se examina con más detalle dicha etapa.

2.3 Implementación de políticas públicas

Se puede considerar que la etapa de la implementación de políticas públicas es un área de análisis nueva, debido a que los estudios se enfocan en el diseño y evaluación. No obstante, fue a partir de los años setenta cuando, debido a los sesgos identificados entre el diseño y los resultados en las políticas sociales implementadas en Estados Unidos, surgió el interés por analizar el proceso de implementación.

Asimismo, los enfoques de *top-down* y *bottom-up* son los más comunes en la literatura de la implementación, los cuales se consideran como fuentes relevantes para el análisis de esta.

La comprensión de estos enfoques es a partir de sus diferencias: El *top-down*, se desarrolla de arriba hacia abajo, aquí la jerarquía determina la acción. Y el *bottom-up* realiza de abajo hacia arriba, su principal característica es involucrar a los actores desde la base (Roth, 2002).

No obstante, Revuelta (2007) señala que es preciso trabajar con las características de cada enfoque, y crear un enfoque híbrido, el cual sea útil en la teoría de implementación.

2.3.1 Antecedentes

Uno de los trabajos iniciales en el área de la implementación fue el de Martha Derthick (1972), que formuló la siguiente pregunta teórica: ¿Por qué fallan los programas federales?, con la cual dio paso al interés dentro de la ciencia política norteamericana. Su crítica se centra esencialmente en aquellos que diseñan los programas federales, por no tener en cuenta las necesidades, así como a los diferentes actores a nivel local.

Así, Derthick refiere que la adaptación recíproca de las perspectivas federal y local significa que “ningún programa federal va a alcanzar un éxito total. En el proceso de ajuste a los intereses locales, se comprometen los propósitos puramente federales... con el resultado neto de que los programas nacionales no son ni federales ni locales, sino una mezcla de ellos” (1972, p. 97).

De este modo, se refuerza la descentralización al tener en cuenta las necesidades y las adaptaciones necesarias entre el programa federal y los intereses locales.

Sin embargo, la publicación que inaugura la literatura de la implementación es la publicación del libro *Implementation* de Pressman y Wildavsky (1973) con su principal contribución en el tema de implementación, al explicar el problema-proceso, definir el objeto de estudio y construir las primeras categorías e hipótesis para su desarrollo.

Asimismo, es uno de los primeros textos que estudia la implementación desde la perspectiva de “arriba hacia abajo” (*top-down*) en donde el éxito de la política depende de

la capacidad del tipo de actividades desde el punto de vista de la persona tomadora de decisiones.

Van a Meter y Van Horn (1975) a partir del modelo sistémico de ejecución de políticas propuesto por Sharkansky (1972), explican las relaciones que existen entre el diseño de las políticas, las adaptaciones a estas y los servicios que realmente se ofrecen.

El ensayo de Bardach, *The Implementation Games* (1977) propone la metáfora del juego reflejado en los actores que interactúan en el proceso de implementación, e identifica las estrategias y táctica, así como "...las características de las interacciones entre los actores-jugadores y sobre el grado de incertidumbre tolerable en relación con el resultado final (*outcomes*)" (p.56).

Bardach compara metafóricamente la implementación con el "proceso de ensamblaje de una máquina, en donde cada elemento que lo integra es necesario para su logro, lo que a su vez se convierte en un acto politizado en el que ensamblaje y política son las dos características fundamentales del proceso, a las que hay que sumar una tercera la de un sistema de juegos que se relacionan entre sí de manera laxa" (1977, p. 38).

Berman (1978) retoma el concepto de "contexto local" referido por Derthick (1972) y lo adapta al nombrarlo como "contexto institucional" (*institutional setting*) el cual es el determinante del desarrollo y resultado de una política desde dos niveles de análisis: macroimplementación y microimplementación.

Lipsky (1978) se enfoca en lo llama "burócratas en el nivel de la calle" (*street level bureaucrats*) representados por las y los servidores públicos, quienes se enfrentan a diario con las necesidades, exigencias y preocupaciones de cada persona usuaria, lo que lleva a que tomen decisiones por cada caso.

Rein y Rabinovitz (1978) identifican tres imperativos que influyen en el proceso de implementación: El imperativo legal, a través del cual los actores expresan sus intereses en forma de leyes. El imperativo burocrático-racional, la ley sólo se aplicará si es considerada por los burócratas con razón de ser y justa. Finalmente, el imperativo consensual el cual considera que la implementación debe ser sometida a las preferencias de los diferentes actores involucrados, así este imperativo subordina a los anteriores.

Sabatier y Mazmanian (1981) a partir del enfoque de *top-down* señalan que, en el proceso de implementación, la variable legal es la más significativa, e identifican algunos

elementos que consideran que condicionan la implementación, tales como el tipo de política, el contexto, la magnitud del cambio requerido, los recursos financieros, las condiciones socioeconómicas, el apoyo de los medios, las actitudes de la ciudadanía, el apoyo de las autoridades.

Poco después, Hogwood y Gunn (1984) expresaron desde su punto de vista que una implementación perfecta es imposible, y que para que esto fuera así, se tendrían que cumplir diferentes condiciones que para ellos son poco realistas, como que la institución encargada de la implementación no tenga restricciones para actuar; que se cuente con suficientes recursos; que las relaciones de dependencia entre los actores involucrados sean mínimas al existir acuerdo y comprensión de los objetivos.

Moulton y Sandfort (2016) proponen más tarde el uso del enfoque de los "campos de acción estratégica" en la implementación, lo cual ofrece una perspectiva de multinivel, en donde se analicen las intervenciones de los servicios públicos con énfasis en aquellas propuestas que generen cambios en el público objetivo y la institucionalización de dicho proceso.

Otra propuesta es la de Ansell, Sorensen y Torfing (2017), quienes sostienen que el éxito de la implementación depende del diseño colaborativo y adaptativo, es decir, que las personas tomadoras de decisiones estén en continua comunicación con las y los servidores públicos al nivel de la calle y con los actores sociales interesados en el programa o política pública, lo cual permita establecer procesos de colaboración y el diseño de la política sea en función de las necesidades, las propuestas de solución y las ideas de todos los actores involucrados.

Ahora bien, después de un breve repaso histórico, es importante tratar de definir qué es la implementación en políticas públicas, lo cual se abordará a continuación.

2.3.2 Hacia una definición

Según Van Meter y Van Horn (1975), la implementación de políticas públicas es el conjunto de acciones que llevan a cabo tanto actores públicos como privados, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos.

Pressman y Wildavsky (1973) definen la implementación como un proceso en el que interactúan los objetivos y las acciones que se realizan para lograr su cumplimiento.

Rein y Rabinovitz entienden a la implementación como “una declaración de las preferencias del gobierno mediada por varios actores que generan un proceso caracterizado por relaciones de poder y negociaciones recíprocas, en donde los actores deben tener en cuenta la existencia de tres imperativos conflictivos entre sí: el imperativo legal, racional-burocrático y consensual” (1978, p.148).

Bardach establece que “el proceso de implementación es un ensamblaje de elementos requeridos para producir un resultado programático particular, y el agotamiento de un número de juegos interrelacionados en donde estos elementos son contenidos en dicho proceso en términos particulares” (1977, pp. 57-58).

Para Sabatier y Mazmanian la implementación es el “cumplimiento de una decisión política básica, que se plasma por lo general en un estatuto, aunque también puede presentarse en forma de órdenes ejecutivas determinantes o como decisiones de los tribunales” (1981, p.329).

Subirats, et al. (2008, pp.180-181) definen a la implementación como el conjunto de decisiones y acciones “llevadas a cabo por actores públicos, paraestatales y privados que pertenecen al Acuerdo de actuación Político-Administrativo (APA).

2.3.3 Herramientas para el análisis

Existen diversas perspectivas para el estudio y/o análisis de la implementación, por lo que no existe una que sea mejor que otra, sino que esto dependerá del objetivo y las preguntas en relación con el proceso de implementación.

Pressman y Wildavsky (1973) señalan que el proceso de implementación será conforme a la hipótesis causal (política) como resultado final del proceso causal, por lo tanto, la continuidad del proceso dependerá del acuerdo de cada uno de los actores involucrados en la decisión tomada.

El modelo del proceso de implementación que proponen Van a Meter y Van Horn (1975) se integra de seis variables que, a través de sus relaciones entre variables independientes y variable dependiente, se define la relación entre la política y su desempeño.

Para Bardach el proceso de implementación se caracteriza por “... el maniobrar de muchos actores semiautónomos, cada uno de los cuales intentan tener acceso a los

elementos del programa y tenerlos bajo su control, y al mismo tiempo extraer las mejores ventajas de otros actores que también buscan tener acceso a elementos que les den el control” (1977, p. 51), esto a través de la noción de “juego”, el cual lo conceptualiza como un problema central de la implementación, reflejado en el control, el cual se transforma en estrategia y táctica.

Los juegos de implementación y los efectos adversos que generan en el desarrollo de la política son de cuatro tipos, los cuales cuentan con estrategias y tácticas en su aplicación, los cuales se refieren en la tabla 1.

Tabla 1. Tipos de juegos de implementación

Tipo de efecto negativo	Estrategias y tácticas
Desvío de recursos (dinero) que deberían ser utilizado para los programas	Desvío de fondos: Juego que surgen de las oportunidades económicas que las decisiones políticas generan y que conectan los negocios privados con los asuntos públicos. Dinero fácil: Juego en donde las dependencias y las persona funcionarias gubernamentales definen la orientación, el monto y las condiciones del dinero público. Barril sin fondo: Es el juego de los líderes populistas que va debido a sus compromisos con líderes, políticos y autoridades y electorado, por lo que tienden a recoger sus demandas y reclamar su urgente tratamiento.
Distorsión de objetivos de la política, estipulados en el mandato original	Apilamiento de objetivos: Consiste en ir sumando en torno a una política, nuevos objetivos y metas, cada vez más ambiciosas que le dan a la política quizá un mayor consenso, pero que justamente por esa sobrecarga la debilita y la hace inalcanzable. Inflación de objetivos: Los nuevos objetivos que se anexan al programa pueden completar el objetivo inicial más limitado, a su vez provocan también la dispersión y costo por lo ambicioso del proyecto, que se vuelve imposible de llevarlo a cabo. Al mejor postor: En este juego los pocos elementos claros y objetivos del programa se vuelven una oportunidad para que diversos actores desde la óptica de sus intereses exclusivos traten de allegárselos como recursos políticos o económicos significativos.
Resistencia a los esfuerzos de qué manera explícita y hasta institucionalizada se llevan a cabo con el fin de lograr un control administrativo de las conductas	Simulación: Juego que se da a través de pomposas declaraciones y manifestaciones públicas, aunque de hecho sólo hacen concesiones simbólicas, formales de poco valor y fuera de tiempo. Resistencia masiva: Este juego consiste en evadir responsabilidades y reglamentaciones desfavorables y en derrotar la capacidad de una dependencia para perseguir los incumplimientos e imponer sanciones. Entropía social: Se manifiesta en la incompetencia presente en todos los niveles de las organizaciones, en las incontables dificultades de coordinación de actividades, organizaciones, personalidades en el alto grado de discrecionalidad de los niveles operativos.
La disipación de energías personales y políticas en jugar juegos que hubiera sido mejor canalizar hacia acciones constructivas del programa	Tozudez: Se caracteriza por la disponibilidad y el deseo de cooperar, pero con la condición de que los términos de participación sean previa y satisfechos. Territorio: Es la defensa del propio ámbito de jurisdicción y competencia en la implementación de una política. No es nuestro problema: Trata de no meterse en tareas que impliquen sobrecarga de trabajo, controversias, hostilidades o que pongan al descubierto las incompetencias y debilidades mantenidas en secreto. Reputación: Diferentes poderes, intereses, carreras personales, imágenes públicas, están en juego, como aceptar pasivamente que otros actores protagonicen el proceso de implementación de una destinada política, o que contribuya igual o menos que otros participantes, obtengan el máximo reconocimiento público y los mejores beneficios políticos y económicos.

Fuente: Elaborado con base en “Estudio introductorio en la implementación de las políticas” de Aguilar (1993, pp.65-72).

Según Rein y Rabinovitz (1978), existen tres factores que influyen en el proceso de implementación: la importancia de los objetivos; la complejidad del proceso y el volumen de recursos disponibles.

Por tanto, para comprender el proceso de implementación de una política, es considerarlo como un intento para resolver los conflictos entre los imperativos legal, racional-burocrático y consensual, y “la forma en la que se resuelvan esos conflictos depende de los objetivos, los recursos y claridad del proceso administrativo de la implementación” (Rein y Rabinovitz, 1978, p. 184).

Para Sabatier y Mazmanian el análisis de la implementación consiste en “...identificar los factores que afectan el logro de los objetivos normativos a través de todo su proceso. Estos pueden ser divididos en tres amplias categorías de las cuales se establece las variables independientes: la tratabilidad de o de los problemas a los que se dirige una ley; la capacidad de la ley para estructurar el proceso de implementación y el efecto de variables políticas que condicionan la implementación” (1981, pp. 329-330).

Subirats et al. (2008) refieren que para explicar la calidad de los productos y los efectos de las políticas públicas es a partir de cuatro dimensiones:

1. *La estructura de los programas a implementar* (Programa de actuación Político-Administrativo): Son las intenciones del poder legislativo, así como los instrumentos de intervención y los ajustes institucionales procedentes de las legislaciones.
2. *El sistema administrativo de la implementación* (Acuerdo de actuación Político-Administrativo): Es la identificación de las características de las diferentes autoridades y de las organizaciones administrativas a cargo de la implementación como factor explicativo de la calidad de las intervenciones estatales.
3. *El peso económico, político y social de los grupos-objetivo*: Es la capacidad de una persona para ejercer influencia en relación con una intervención estatal.
4. *Las variables denominadas de situación* tienen influencia en la intervención pública y pueden ampliar o reducir su margen de acción durante las negociaciones propias a la fase de implementación.

“Del proceso de la implementación surgen dos productos: los planes de acción y los actos de implementación. En donde los planes de acción son un

conjunto de decisiones consideradas como necesarias para la producción coordinada y puntual de productos, servicios o prestaciones administrativas (*outputs*)” (Subirats, et al., 2008, p. 188).

Desde cada punto de vista, el análisis del proceso de implementación incluye diferentes elementos, los cuales permitirán comprender mejor este proceso. Asimismo, se considera que es necesario incluir nuevos conceptos para fortalecer el análisis. Por tanto, uno de estos es la coordinación en las políticas públicas, la cual posibilita involucrar a diferentes actores y sectores. Este tema se aborda en el siguiente apartado.

2.4 La coordinación intersectorial en las políticas públicas

Dado que los problemas públicos son multicausales y multidimensionales, requieren intervenciones intergubernamentales e intersectoriales. Esto significa que es necesario que los diferentes actores y/o niveles de gobierno se involucren a través de la coordinación (Peters, 1998; Repeto, 2005, Licha y Molina, 2006).

La coordinación política públicas puede ser definida como:

- “Necesidad de asegurar que las distintas organizaciones públicas y privadas responsables por la formación de las políticas públicas trabajen juntas para no producir redundancia ni brechas en la entrega de los servicios (Peters, 1998, p.5).
- La coordinación de políticas públicas puede entenderse como un proceso político (participación y negociación de diferentes actores) y técnico (proceso operativo para el diseño de diferentes dispositivos para la prestación de servicios) que orienta a la coherencia y articulación, tanto horizontal como vertical, que favorecen al logro de objetivos estratégicos (Garnier, 2000).
- “Proceso mediante el cual se genera entre las acciones y los recursos de los diversos involucrados en un campo concreto de gestión pública, al mismo tiempo que dicho proceso se va construyendo [...] un sistema de reglas de juego formales e informarles, a través de los cuales los actores participantes encuentran fuertes incentivos a cooperar [...] El mencionado proceso generará realmente una valorable

coordinación cuando derive de la fijación de prioridades en la asignación acordada de responsabilidad [...], en la decisión de qué y cuántos recursos movilizar y, por último, y quizá lo más relevante es una implementación que se aproxime de modo importante a aquellos objetivos planteados por los responsables de las políticas y programas sociales” (Repeto, 2005, pp. 42-43).

- “Proceso de múltiples dimensiones (político y técnico; participativo y concertado; vertical y horizontal) de diferentes alcances (macro, meso y micro) que involucra a diferentes actores y sectores, cuyo fin es articular esfuerzos y generar sinergias que favorezcan el logro de objetivos estratégicos” (Licha y Molina, 2006, p. 3)
- “Mecanismo para integrar los aportes especializados, porque las respuestas sectoriales a una realidad multidimensional no son capaces de abordar todos sus aspectos y causas interrelacionadas (Repeto y Fernández, 2012 p. 43).

Licha (2006) identifica algunas de las principales dificultades que no permiten la coordinación de políticas públicas son:

- Fragmentación institucional
- Celos profesionales e intereses políticos
- Intervenciones internacionales o nacionales rígidas de adaptar a contextos heterogéneos
- Déficit de expertos en gestión de políticas coordinadas

Asimismo, identifica que la ausencia de procesos de coordinación de política pública genera dos escenarios negativos, en lo que respecta a la provisión de servicios por parte del Estado (Licha, 2006):

- Diseñar e implementar políticas aisladas (desarticulación-fragmentación)
- La coordinación solo es operativa sin el principal objetivo de la intervención del Estado (tecnocratización-despolitización).

La coordinación de políticas públicas no se reduce a una cuestión de ausencia o presencia, al respecto Peters (1998) ofrece la perspectiva de una escalera de coordinación:

- Primer escalón: coordinación negativa: El trabajo es de forma independiente evitando cualquier tipo de interacción, lo cual genera que se redunde y no se aborden de manera integral los problemas públicos.
- Segundo escalón: coordinación positiva: Existe reconocimiento mutuo entre los actores, desde una percepción de trabajar en equipo para generar acuerdos para acordar prácticas de ejecución conjunta.
- Tercer escalón: la integración de políticas: Cooperación para armonizar las diferentes misiones organizacionales entre sí.
- Cuarto escalón: la estrategia de gobierno: Esta coordinación se enfoca en procesos conjuntos de elaboración de políticas en un marco estratégico para el desarrollo social y económico (da origen a la gobernanza estratégica).

De igual manera el mismo actor indica que los principales objetivos de la coordinación de políticas son (Peters, 1998):

- Evitar la duplicidad de políticas
- Reducir la inconsistencia en las políticas
- Asegurar prioridades de políticas y apuntar a la cohesión y coherencia entre ellas
- Disminuir el conflicto político y democrático
- Promover una perspectiva holística que supere una mirada enfocada solo en el sector y limitada ante las políticas.

Licha y Molina (2006) de acuerdo con sus experiencias de análisis en la coordinación de políticas consideran, que es necesario un conjunto de condiciones y criterios para su logro, a lo cual denominaron “Decálogo de la coordinación: criterios básicos” los cuales son:

1. Voluntad y cohesión política, representada en la unión de las autoridades de máximo nivel de un país y sector, para generar acciones de coordinación.
2. Definición de objetivos estratégicos entre los diferentes actores y organizaciones de gobierno.

3. Estructuras y mecanismos de coordinación con objetivos y funciones claramente definidos que aseguren la coherencia y la pertenencia de las estrategias
4. Participación de los actores claves, para articular y sistematizar los diferentes aportes.
5. Institucionalidad legítima, donde se inscribe el funcionamiento de las acciones de coordinación con reglas, instancias, conductas y decisiones
6. Capacidad de gestión en donde se destacan las capacidades políticas y técnicas que se requieren para la coordinación
7. Espacios de diálogo y deliberación lo cual genere a lo que Peters (1998) denomina “integración de políticas”
8. Sinergias entre actores públicos y privados y generar una visión a largo plazo con esquemas compartidos y complementarios de un conjunto de recursos técnicos y financieros
9. Cultura de cooperación e incentivos, a través del desarrollo de valores y comportamientos para la acción conjunta de las organizaciones y estructuras involucradas en los procesos de coordinación
10. Sistemas de información, comunicación, monitoreo y evaluación, con el principal objetivo de informar, sensibilizar y favorecer el diálogo entre los actores claves para mejorar la pertinencia de las políticas.

La coordinación intersectorial, también conocida como coordinación horizontal, se asocia a la integración de diferentes sectores para implementar soluciones a problemas sociales. Según lo indicado por Repeto y Fernández (2012), algunos de los factores para tener en cuenta para que esta coordinación sea viable son los siguientes: Diseñar dispositivos institucionales que contribuyan a compartir recursos, responsabilidades y acciones.

- Crear estructuras organizacionales en donde todas las partes se vean incluidas en la toma de decisiones en la definición de los problemas y soluciones.
- Designar a un agente facilitador, con la suficiente autoridad para convocar a todos los actores pertinentes.
- Asegurar el financiamiento de la intersectorialidad, debido a que no basta solo definir atribuciones por actor, así como la integración al presupuesto.

A continuación, se presenta una descripción general de la amplia información disponible sobre los conceptos en teoría de política pública, lo cual ayudará a comprender las políticas públicas que se han implementado en relación con el tema de la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral en países de Europa y América Latina.

2.5 Políticas públicas conciliatorias corresponsables

El Estado ha intentado conciliar la vida familiar y vida laboral, al reasignar tiempo, ingresos y servicios, con el objetivo de tratar de alternar tiempos laborales y tiempos destinados a los cuidados dentro de la familia (Durán, 2004).

Según Blofiend y Martínez (2014), existen tres tipos de intervenciones. La primera de ellas es la **política secuencial**, en la cual el cuidado permanece en las familias (históricamente en las mujeres), a través de las licencias de maternidad, y con el tiempo se han ido ampliando a los hombres con responsabilidades familiares (en su minoría), a través de las licencias de paternidad.

El segundo tipo de intervención son las **políticas de desfamiliarización** (Martínez Franzoni, 2008; Orloff, 2009), que consisten en transferir los cuidados a servicios con cierta participación del Estado, tales como las guarderías, lo cual a su vez regula la contratación privada de servicios de cuidados por parte de las familias.

La tercera cuestión se refiere a las normas relativas a la contratación de cuidados provistos de manera retribuida desde el hogar, lo que, en consecuencia, transforma la residencia en un lugar de trabajo.

Como se puede apreciar, las políticas secuenciales y desfamiliaristas han sido concebidas para afrontar las tensiones entre responsabilidades familiares y laborales, y a la vez refuerzan los roles tradicionales de género en los que las mujeres se les sigue dejando la responsabilidad del cuidado.

En consecuencia, el diseño de una agenda que permita acciones efectivas para la conciliación responsable entre el trabajo y la familia requiere visibilizar la importancia de los vínculos entre el trabajo reproductivo y el trabajo productivo, así como destacar el papel del trabajo reproductivo en el mantenimiento del bienestar social, como responsabilidad de toda la sociedad y no solo de las mujeres.

Siendo requerida una transformación cultural, del sistema económico y de política pública, que permita, a la vez, la redistribución del tiempo de trabajo reproductivo y productivo (Rodríguez, Giosa y Nieva, 2010).

Desde la perspectiva feminista se plantean interesantes modelos para analizar el vínculo entre trabajo, familia y la intervención estatal en dichos ámbitos, debido a que las políticas de conciliación no han logrado cumplir con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sector laboral, y sólo se han diseñado desde la perspectiva de beneficio del mercado laboral (Rodríguez, Giosa y Nieva, 2010; Astelarra, 2011).

En consecuencia, Lamaute-Brisson (2013) señala que es necesario elaborar y poner en marcha políticas públicas dirigidas a modificar la división sexual del trabajo y establecer la corresponsabilidad como el principio fundamental de funcionamiento de la organización social del trabajo.

En cuanto a esto, la politóloga y feminista mexicana Teresa Incháustegui (1999) recomienda que el enfoque de género debe ser la principal directriz de política, lo cual permita identificar en cada uno de los problemas la diferencia de desigualdades entre mujeres y hombres.

Además, los mecanismos para lograr la inclusión de la perspectiva de género en el proceso de las políticas públicas desde la igualdad de trato, de oportunidades y a través de la transversalidad (Zaremborg, 2013) a través de los cuales se considera el impacto de la

acción política, la transformación del balance del poder y de distribución de recursos entre mujeres y hombres.

Lo cual parece ser una oportunidad y posibilidad de modificar las causas estructurales de la desigualdad de género, y no solo lograr acciones temporales (Zaremborg y Subiñas, 2012).

Por consiguiente, es preciso abordar el tema de la corresponsabilidad desde una perspectiva de igualdad laboral y un cambio real en la asignación del trabajo reproductivo entre hombres y mujeres, así como también un cambio estructural en la forma en que se organiza el trabajo social (Montero, 2006).

La organización social del trabajo surgirá cuando las mujeres no solo estén a cargo del trabajo de cuidados, y tengan que adaptar estrategias para permitir una integración al mercado laboral desde sus necesidades y beneficios. Es necesario que todos los actores involucrados en la conciliación de la vida familiar y vida laboral generen estrategias que sean el objetivo principal de las políticas públicas corresponsables (Carrasco, 2003).

Como se ha señalado, los países de la Unión Europea han sido pioneros en el desarrollo de políticas de conciliación, teniendo en cuenta que, debido a las diferencias, no debe realizarse una comparación con los países de América Latina. Sin embargo, los países de la Unión Europea son un referente que puede ser de ayuda en la comprensión del tema. A continuación, se realiza una breve descripción de las políticas de conciliación en los países de ambos continentes.

2.5.1 Reseña general de políticas conciliatorias en países de la Unión Europea

La expresión de conciliación de la vida familiar y vida laboral surge en la Unión Europea por primera vez en el Programa de Acción Social de la Comunidad Económica Europea (1974).

Fue a partir de la Conferencia Mundial sobre las Mujeres en México de 1975 (SRE, 2004) que el término de la conciliación era mencionado por diferentes organizaciones internacionales, lo cual fue motivo a ser considerado por la normativa europea a finales de los años ochenta (Stratigaki, 2004; Caracciolo Di Torella y Masselot, 2010) con el principal objetivo de desarrollar medidas para el logro del reparto igualitario de trabajo remunerado

y familiar entre mujeres y hombres, y un elemento clave para la igualdad de género (Comunidad Europea, 1989).

En cuanto a este tema, Caracciolo di Torella y Masslot (2010) distinguen tres fases en la evolución de las políticas de conciliación de la vida familiar y vida laboral en la Unión Europea: la primera fase (década de los noventa); segunda fase (finales de los noventa e inicio de 2010) y tercera fase (2010 a la actualidad).

En la primera fase, las políticas de conciliación de la vida familiar y vida laboral se basan en Directivas, ya que son instrumentos de política pública vinculantes. Durante este período, cuatro directivas clave promueven la conciliación de la vida familiar y vida laboral:

- Directiva 92/85/CEE: Aprobada en 1992 obligaba a los Estados miembros a reconocer un permiso mínimo de maternidad de 14 semanas, así como permisos retributivos en caso de riesgo de embarazo (Consejo de la Unión Europea, 1992).
- Directiva 96/34/CE: Suscrita en 1996, relativa al permiso parental y el cuidado de niñas y niños menores de ocho años, con una duración mínima de tres meses y con derecho a mantenimiento del puesto de trabajo (Consejo de la Unión Europea, 1996).
- Directiva 97/81/CE: Aprobada en 1997, relativa al trabajo a tiempo parcial, en la cual se prohíben las desigualdades de condiciones y derechos de las personas trabajadoras a tiempo parcial (Consejo de la Unión Europea, 1997).
- Directiva 99/70/CE: Aprobada en 1999, prohíbe las desigualdades en condiciones, así como el respeto a los derechos de las personas trabajadoras temporales con respecto a quienes trabajan tiempo completo.

En cuanto a la segunda fase, las políticas de conciliación entre vida familiar y vida laboral se mencionan en la Estrategia Europea de Empleo (Cumbre de Luxemburgo, 1997) en la línea de acción llamada "reforzar las políticas de igualdad de oportunidades" y en la estrategia "conciliando el trabajo y la vida familiar", cuyo principal objetivo es implementar políticas sobre tiempo parcial, permisos parentales o servicios de atención a la infancia y a

las personas en situación de dependencia "a fin de apoyar la entrada y continuidad de mujeres y hombres en el mercado de trabajo".

Diez años después, la Comisión de las Comunidades Europeas (2008), con su publicación "Un mejor equilibrio entre vida y trabajo: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar", marcó un cambio en el término de "políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar" a "políticas de equilibrio entre trabajo y vida", con el principal objetivo de fortalecer el derecho de las personas trabajadoras a permisos familiares y parentales.

La tercera fase se originó en 2010 con la Estrategia Europea de Empleo, también conocida como "Europa 2020", en la cual se vuelve a mencionar el tema de la conciliación mediante el "Paquete de Inversión Social" en su recomendación de "invertir en la infancia y en sus orientaciones en relación con los cuidados de larga duración" (Comisión Europea, 2014).

Un logro importante en esta etapa es la aprobación de la Directiva 2010/18/UE de permiso parental, que aumenta el tiempo mínimo de tres a cuatro meses, e insta a los Estados miembros a que adopten protocolos que permitan el acceso a esta aplicación de permiso (Consejo de la Unión Europea, 2018).

En 2017, el Pilar Europeo de los Derechos Sociales (Comisión Europea, 2017) proclamó en sus principios 9, 11 y 18 el acceso a servicios de cuidado de calidad como un derecho básico de niñas y niños, madres, padres y personas con necesidades o responsabilidades de cuidado. Esto llevó a la presentación de la propuesta de directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que se aprueba dos años después.

La Directiva 2019/1158/UE se refiere a las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas establecidas en relación con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores y fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores (Parlamento Europeo, 2019).

Es importante señalar que las políticas de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral son plurales debido a la variada combinación de instrumentos de política pública, así como a los contextos culturales e institucionales que las modelan, denominándose a estos contextos regímenes de bienestar (Campillo, 2019).

Los regímenes de bienestar son “los modos en que se reparte la producción de bienestar entre el Estado, mercado y las familias” (Esping-Andersen 1999, p. 43).

Los criterios de Esping-Andersen (1999) para identificar los regímenes son tres: la relación pública/privada en la previsión social, el grado de desmercantilización de los bienes y servicios sociales, y sus efectos en la estratificación social, posteriormente agrega otro criterio, el grado de desfamiliarización o su contrario el grado familiarismo, como respuesta a las críticas feministas.

A partir de estos esquemas, Esping-Andersen (1999) estableció tres tipos de regímenes de bienestar para los países industrializados, tales como el régimen liberal o anglosajón, el conservador o continental y el socialdemócrata o nórdico. Asimismo, en los estudios de bienestar europeos es habitual complementar esta clasificación con un cuarto tipo, el régimen de bienestar mediterráneo, que incluiría a los países del sur de Europa (Ferrera, 1996). Dichos regímenes se describen a continuación en la Tabla 2.

Tabla 2. Regímenes de bienestar en países de la Unión Europea

Tipo de régimen	Características	Implementación	Países
Liberal o anglosajón	Papel marginal de las familias Asigna el papel central del bienestar a la responsabilidad de las personas (individualista)	Principales proveedores de bienestar: mercado privado y las mujeres La asistencia social estatal se reserva para situaciones de pobreza y exclusión La intervención estatal: beneficios fiscales e incentivos para la provisión de cuidados Las familias y mujeres generan estrategias de conciliación (servicios privados de cuidados y ayuda de familiares)	Irlanda
Corporativistas o continentales	Basado en el principio contributivo: personas empleadas y empresas cotizan obligatoriamente para crear un plan de previsión para necesidades sociales. De igual manera ofrece prestaciones no contributivas y subsidios, alguno de ellos no sujetos a ningún compromiso en el mercado laboral	Sistema generoso de derechos a las personas empleadas, principalmente a hombres jefes de familia. Vinculación entre la situación y el estatus laboral, lo cual genera segregación en tipo y alcance de derechos y subsidios. Persistencia de ideología familiarista, que da por hecho la división sexual del trabajo en las familias. Excepto Francia en donde los servicios de cuidado estas muy desarrollados, así como las ayudas estatales a las familias (beneficio fiscales y transferencias monetarias)	Alemania Austria Francia Bélgica Holanda Luxemburgo
Socialdemócrata o nórdico	Fuerte creación de instituciones públicas con un alto grado de desmercantilización y de desfamiliarización Extenso sistema estatal de seguridad social y de servicios sociales de cuidado	Desarrollo de un sistema universal de servicios de cuidado infantil de 0 a 6 años y de servicios de distinto tipo para personas en situación de dependencia Mercado de cuidados a través de sistemas de cheques o bonos para escuelas, servicios sanitarios y atención primaria o cuidados a personas en situación de dependencia	Dinamarca Finlandia Suecia
Mediterráneo	Se encuentra entre el modelo liberal y corporativista a nivel de ayuda y protagonismo del Estado en la provisión de servicios Conforman un modelo de bienestar con una tradición y características distintas	Cuentan con programas de transferencia de rentas por alta protección en ciertos casos (pensiones) La influencia de la religión tiene una fuerte presencia en el sector privado en muchos ámbitos de provisión de servicios Las solidaridades familiares han sustituido tradicionalmente la falta de y la poca flexibilidad de los servicios públicos y privados de cuidado	España Grecia Italia Portugal Malta Chipre

Fuente: Elaboración propia con base en la diversidad de las políticas de conciliación y los regímenes de bienestar en Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea, Campillo (2019, pp. 31-34), Esping-Andersen (1999) y Ferrera (1996).

Según señala Campillo (2019) en cuanto a las políticas de conciliación entre la vida familiar y vida laboral, tradicionalmente se han enfocado en los permisos materno, paterno y parental que ofrece cada país, cuando de igual manera es importante considerar el tiempo para conciliar, por lo que es necesario regular, y permita un equilibrio entre tiempo de trabajo y de familia.

En los países europeos, el trabajo a tiempo parcial se ha considerado como una herramienta básica para la incorporación de las mujeres (especialmente, las madres) al empleo y para el fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Según Campillo refiere “la feminización del trabajo a tiempo parcial se suele achacar a que las mujeres optan por este tipo de contratos para poder cuidar de sus hijos/as o de familiares en situación de dependencia o atender otras responsabilidades familiares o personales” (2019, p. 44). Sin embargo, se adoptan diferentes intensidades, características y usos según los contextos culturales e institucionales de los diferentes países europeos.

En 2017, el 19,4% de la población activa de la Unión Europea lo era a tiempo parcial: ese porcentaje descendía a 8,8% entre los hombres, y alcanzaba el 31,7% entre las mujeres trabajadoras.

Entre los países en los que la incidencia del trabajo a tiempo parcial femenino es más elevada, sobresale, con diferencia, Holanda, en el que tres de cada cuatro trabajadoras trabajan a tiempo parcial. La mayoría de los países continentales y nórdicos también presentan un porcentaje de empleo a tiempo parcial femenino por encima de la media europea (Eurostat, 2017 en Campillo, 2019).

En cuanto a la flexibilización del tiempo de trabajo como estrategia para fomentar la conciliación entre la vida familiar y vida laboral, en la normativa europea y en la de la mayoría de los estados miembros se ha centrado en fomentar el paso flexible del trabajo a tiempo completo al trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, el derecho para fórmulas de trabajo flexible, como los horarios flexibles o el teletrabajo, no se encuentra aún en la legislación europea y tampoco en la regulación de la mayor parte de estados miembros.

Holanda es el único país que reconoce el derecho al trabajo flexible, los horarios flexibles o el teletrabajo; mientras que Chipre, Estonia y Rumanía no tienen derecho a ninguna de las tres.

El resto de los países europeos reconocen el derecho de las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado a disfrutar de una de ellas, principalmente, de la reducción de jornada; aunque este derecho está reservado, en la mayoría de ellos, a las madres y padres de niños y niñas de corta edad, y solo Dinamarca, Francia y España lo reconocen también para personas trabajadoras con familiares en situación de dependencia.

Los Países Bajos, Austria, Bélgica, Croacia, Dinamarca, Portugal y Bulgaria reconocen el derecho de las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidados a adoptar un horario flexible, aunque algunos de ellos solo lo hacen en el caso de madres y padres. Ghailani (2018) señala que el derecho al teletrabajo es el derecho menos reconocido en la Unión Europea.

En lo que respecta a los permisos para el cuidado de familiares, con la publicación de la comunicación: “Un mejor equilibrio entre vida y trabajo: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar” (2008) parece dar un cambio de perspectiva en el énfasis de las políticas de conciliación de la Unión Europea: “de la concentración en las mujeres para asegurar su participación y permanencia en el mundo del empleo a la concentración en los hombres, en la necesidad de que hagan mayor uso de las herramientas de conciliación y participen en mayor grado en la provisión de cuidados familiares para luchar contra la discriminación de las mujeres en el mundo laboral” (Campillo, 2019, p. 51).

Los permisos de maternidad, paternidad y parental son los principales tipos de permisos a disposición de madres y padres durante los primeros años de crianza. Los permisos de maternidad en todos los países europeos surgieron con los primeros esquemas a finales del siglo XIX o principios del XX.

El permiso de maternidad en la legislación europea está regulado por la Directiva 92/85/CE, que establece las disposiciones mínimas que deben cumplir los estados miembros para proteger a las mujeres embarazadas, que han dado a luz o se encuentran en periodo de lactancia:

- Un periodo de permiso continuado de al menos 14 semanas, que puede organizarse antes y/o después del parto según las prácticas y legislaciones nacionales.
- Un periodo obligatorio de al menos dos semanas antes o después del parto.
- Una prestación mínima similar a la que recibiría la madre si estuviera de baja médica (66% del salario previo).

Los permisos parentales suelen ser complementarios a los permisos maternales y paternales, lo cuales ofrecen a las madres y padres un periodo extra para la crianza temprana que pueden repartir y organizar con mayor flexibilidad. Este tipo de permiso presentó cambios referidos en la Directiva 2019/1158/UE, que establece un período de dos meses, el cual será intransferible y remunerado.

Con respecto a otros permisos para el cuidado de hijas e hijos, como los casos de enfermedades de diferente grado de gravedad y las urgencias, estos afectan los arreglos de conciliación cotidianos. Aunque son situaciones muy habituales durante la crianza, especialmente cuando hay niños de seis años o menos, no siempre existen permisos específicos para atenderlas. Y cuando existen, muchas veces se limitan a enfermedades graves, su duración es corta y su remuneración, insuficiente (o incluso nula).

La Directiva 2019/1158/UE regula precisamente esta carencia, estableciendo que todos los países miembros otorguen como mínimo 5 días de permiso (la remuneración queda a criterio de cada país) para atender el cuidado de descendientes u otros familiares enfermos (Parlamento Europeo, 2019).

La agenda social europea se centra, principalmente, en la compatibilidad entre el empleo y la crianza, y, en cuanto a los permisos para el cuidado de otros familiares en situación de dependencia, se ha convertido recientemente en una prioridad en la legislación europea, a través del Paquete de Inversión Social y del Pilar Europeo de Derechos Sociales. El principio 18 del Pilar proclama que “todas las personas tienen derechos a unos servicios de cuidados de larga duración asequibles y de buena calidad, particularmente servicios de atención domiciliaria y servicios comunitarios” (Comisión Europea, 2017).

En la Unión Europea, el énfasis en los cuidados a largo plazo se centra principalmente en las prestaciones económicas, ya que se entiende que esto permite a las personas en situación de dependencia elegir el tipo de cuidados (familiares o profesionales) que les resulte más conveniente.

La diversidad de esquemas de permisos para el cuidado de familiares en situación de dependencia que existe en la Unión Europea, son menos comunes que los permisos de maternidad, paternidad y parentales, y cuando existen, suelen no estar remunerados o estar remunerados de forma insuficiente. De acuerdo con la información recopilada por la

International Network on Leave Policies and Research (Blum, Koslowski, Macht y Moss, 2018), las leyes de los países nórdicos no reconocen el derecho a este tipo de permisos.

El resto de los países europeos disponen de uno o varios tipos de permisos para el cuidado de familiares en situación de dependencia. Los permisos retribuidos contemplados en Austria, Holanda e Italia oscilan entre el 55% y el 100% del salario anterior.

Como se puede apreciar en las acciones que forman parte de las políticas de conciliación en los países de la Unión Europea, se centran en el tema del cuidado, ya sea en lo relacionado a la crianza y/o enfermedad. Esto, a su vez, se ha intentado legislar y remunerar, lo cual permitiría a las personas trabajadoras disponer de un marco jurídico para su aplicación, al igual que ocurre con las Directivas.

2.5.2 Políticas conciliatorias en países de América Latina: Argentina, Chile, Colombia, México, Paraguay y Uruguay

Se ha discutido y revisado en diversas normativas nacionales e internacionales que el término "políticas conciliatorias" se refiere a licencias para el cuidado, flexibilización de horarios, licencias de excedencia, responsabilidades familiares, teletrabajo y el sello de igualdad de género relacionado con el tema del cuidado.

En consecuencia, es relevante identificar los mecanismos que cada país ha implementado de acuerdo con las acciones a través de las cuales se pretende que las personas logren una conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral.

Las políticas de cuidado se definen como aquellas acciones destinadas a garantizar el bienestar físico y emocional de las personas con algún nivel de dependencia, así como intervenir en la organización social y económica del cuidado, lo que permite respetar el derecho del cuidado y contribuir al logro de la igualdad sustantiva (Blofield y Martínez Franzoni, 2014).

Los países de América Latina se encuentran en proceso de elaborar sus respectivas políticas de cuidado, atendiendo a la realidad y contexto nacional, así como la participación de diversos actores e intereses, a fin de promover una reestructuración en la actual división sexual del trabajo, de modo que mujeres y hombres compartan las

responsabilidades de cuidado, así como la distribución entre las diferentes instituciones y actores principales del cuidado. Esto se debe a que, por tradición social y cultural, el tema ha sido delegado a las familias y, por ende, a las mujeres.

El análisis de las políticas de cuidado en los países seleccionados que se desarrolla en las siguientes secciones se integra por: licencias de maternidad, paternidad parentalidad, de excedencia y responsabilidades familiares; servicios de lactarios y guarderías, teletrabajo, sello de igualdad de género y acciones para el cuidado las cuales se describen las principales características en las siguientes tablas:

Tabla 3. Licencias de maternidad y paternidad

Tabla 4. Intervalos de lactancia y licencia parental

Tabla 5. Licencias de excedencia

Tabla 6. Licencias de necesidades familiares

Tabla 7. Servicios de sala de lactancia y guardería: Argentina, Chile y Colombia

Tabla 8. Servicios de sala de lactancia y guardería: México, Paraguay y Uruguay

Tabla 9. Cobertura de educación inicial

Tabla 10. Escuelas de tiempo completo: Argentina, Chile y Colombia

Tabla 11. Escuelas de tiempo completo: México

Tabla 12. Escuelas de tiempo completo: Paraguay y Uruguay

Tabla 13. Políticas de cuidado en Argentina (a)

Tabla 14. Políticas de cuidado en Argentina (b)

Tabla 15. Políticas de cuidado en Chile

Tabla 16. Políticas de cuidado en Colombia (a)

Tabla 17. Políticas de cuidado en Colombia (b)

Tabla 18. Políticas de cuidado en México (a)

Tabla 19. Políticas de cuidado en México (b)

Tabla 20. Políticas de cuidado en Paraguay

Tabla 21. Políticas de cuidado en Uruguay

Tabla 22. Teletrabajo: Argentina, Chile y Colombia

Tabla 23. Teletrabajo: México, Paraguay y Uruguay

Tabla 24. Sello de igualdad: Argentina y Chile

Tabla 24. Sello de igualdad: Colombia y México

Tabla 24. Sello de igualdad: Paraguay y Uruguay

Tabla 3. Licencias de maternidad y paternidad

País	Licencia de maternidad				Licencia de paternidad			
	Marco legal	Duración (semanas)	Porcentaje de salario	Fuente de financiamiento	Marco legal	Duración (días)	Salario	Fuente de financiamiento
Argentina	Ley 20.744 de contrato de trabajo (1976) (Art. 177)	13	100%	Seguro Social	Ley 20.744 de contrato de trabajo (1976) (Art. 58)	2	100%	Seguro Social
Chile	Código del trabajo (2019) (Art. 195)	18	100%	Seguro Social	Código del trabajo (2019) (Art. 195)	5	100%	Seguro Social
Colombia	Código sustantivo del trabajo (2011) (Art. 236)	18	100%	Seguro Social	Código sustantivo del trabajo (2011) (Art. 236 parágrafo 2)	8	100%	Seguro Social
México	Ley Federal del Trabajo (2022) (Art. 170.II)	14	100%	Seguro Social y empleador	Ley Federal del Trabajo (2022) (Art. 132 XXVII Bis.)	5	100%	Seguro Social y empleador
Paraguay	Ley 5508 (2015) (Art. 11)	18	100%	Seguro Social y empleador	Ley 5508 (2015) (Art. 13.b)	14	100%	Seguro Social y empleador
Uruguay	Ley 19.161 (2013) (Art. 2)	14	100%	Seguro social	Ley 19.161 (2013) (Art. 8)	10	100%	Seguro social

Fuente: Elaboración propia con base en: Ley 20.744 (1976); Código del Trabajo (2019); Código Sustantivo del Trabajo (2011); Ley Federal del Trabajo (2022); Ley 5508 (2015) y Ley 19.161 (2013).

Tabla 4. Intervalos de lactancia y licencia parental

País	Intervalos para la lactancia					Licencia parental		
	Marco legal	Número de intervalos diarios para amamantar	Duración total de los intervalos diarios para amamantar (minutos)	Posibilidad de llegar más tarde y/o salir más temprano del trabajo	Tiempo de duración	Marco legal	Duración	Salario
Argentina	Ley 20.744 de contrato de trabajo (1976) Art. 179	2	60	x	1 año	x	x	X
Chile	Código del trabajo (2019) (Art. 206)	2	60	SI	2 años	Código del trabajo (2019) (Art. 197 Bis)	12 semanas 18 semanas	100% 50%
Colombia	Código sustantivo del trabajo (2011) (Art. 238)	2	60	x	6 meses	x	x	X
México	Ley Federal del Trabajo (2022) (Art. 170)	2	60	SI	6 meses	x	x	X
Paraguay	Ley 5508 (2015) (Art. 14)	2	90 60	SI	6 meses 2 años	x	x	X
Uruguay	Decreto no. 234/018 (2018) (Art. 10)	2	60	x	La persona médica será quien fije la duración del periodo de amamantamiento	Ley 19.161 (2013) (Art. 12,13 y 14)	Medio tiempo del horario laboral hasta que el o la menor cumpla 6 meses	50%

Fuente: Elaboración propia con base en: Ley 20.744 (1976); Código del Trabajo (2019); Código sustantivo del trabajo (2011); Ley Federal del Trabajo (2022); Ley 5508 (2015); Decreto no. 234/018 (2018); Ley 19.161 (2013).

Tabla 5. Licencia de excedencia

País	Licencia de excedencia			
	Marco legal	Duración	Tiempo mínimo laborando	Reingreso
Argentina	Ley 20.744 de contrato de trabajo (1976) (Art. 183)	No inferior a 3 meses ni superior a 6 meses	1 año	Integración al mismo cargo y/o al cargo de común acuerdo
Chile	Código del trabajo (2019) (Art. 201)	No exceder más de 3 meses	No específica	No específica
Colombia	x	x	x	X
México	x	x	x	X
Paraguay	x	x	x	X
Uruguay	x	x	x	X

Fuente: Elaboración propia con base en Ley 20.744 (1976); Código del trabajo (2019).

Tabla 6. Licencias por necesidades familiares

País	Licencias por necesidades familiares	
	Marco legal	Necesidad familiar
Argentina	Ley 20.744 de contrato de trabajo (1976) (Art. 158)	Matrimonio (10 días), fallecimiento de pareja, padre, madre y/o hijo (3 días)
Chile	Código del trabajo (2019) (Arts. 199, 200, 66)	Enfermedad grave de la y el menor la madre y el padre podrán ausentarse (10 días anuales); por la tuición legal de menor de seis meses (12 semanas); muerte de pareja y/o hijo (a) (7 días) y muerte de madre y/o padre (2 días)
Colombia	Código sustantivo del trabajo (2011) (Art. 57/10)	Fallecimiento de pareja, madre, padre y/o hijo (5 días)
México	Ley del Seguro Social (2020) (Art. 140 Bis)	Licencia de cuidados médicos para Madre y/o padre con menor de 16 años con diagnóstico de cáncer (28 días y expedición de licencias necesarias por un periodo máximo de 3 años sin que se excedan 364 días de licencia, mismos que no necesariamente deberán ser continuos
Paraguay	Ley 213 Código del Trabajo (1993) (Art. 62.j)	Por contraer matrimonio (3 días) por fallecimiento de la pareja, madre, padre, hija/o y/o hermanos/as (4 días)
Uruguay	Ley 18.345 Licencias especiales para trabajadores de actividad privada (2008) (Art. 6, 7 y 8)	Por contraer matrimonio (3 días), por fallecimiento de madre, padre, pareja y/o hijo/a (3 días), tener hijo/a con discapacidad (10 días anuales) para el control médico, tener un familiar con discapacidad y/o enfermedad terminal (96 horas al año) continuas o discontinuas
	Ley 19.121 Regulación del funcionario Público de la Administración Central (2013) (Art. 15)	Por fallecimiento de madre, padre, pareja y/o hija/o (10 días), por matrimonio o unión libre (15 días)

Fuente: Elaboración propia con base en: Ley 20.744 (1976); Código de trabajo (2019); Código sustantivo de trabajo (2011); Ley del Seguro Social (2020); Ley 213 (1993); Ley 18.345 (2008) y Ley 19.121 (2013).

Tabla 7. Servicios de sala de lactancia y guardería: Argentina, Chile y Colombia

País	Salas de lactancia			Guardería			
	Marco legal	No. mínimo de personas empleadas	Sexo de las personas trabajadoras beneficiarias	Marco legal	No. mínimo de personas empleadas	Sexo de las personas trabajadoras beneficiarias	Edad máxima de las y los menores
Argentina	Ley 20.744 de contrato de trabajo (1978) (Art. 179)	No específica	Mujeres	Ley 20.744 de contrato de trabajo (Art. 179)	No específica	Mujer	No específica
Chile	Código del trabajo (2019) (Art. 203)	20	Mujeres	Código del trabajo (2019) (Art. 203)	20	Mujer	Menores de 2 años
Colombia	Ley 1823 (2017) (Art. 2, parágrafo)	50	Mujeres	x	x	X	x

Fuente: Elaboración propia con base en Ley 20.744 (1976); Código del trabajo (2019); Ley 1823 (2017).

Tabla 8. Servicios de sala de lactancia y guardería: México, Paraguay y Uruguay

País	Salas de lactancia			Guardería			
	Marco legal	No. mínimo de personas empleadas	Sexo de las personas trabajadoras beneficiarias	Marco legal	No. mínimo de personas empleadas	Sexo de las personas trabajadoras beneficiarias	Edad máxima de las y los menores
México	Ley Federal del Trabajo (2022) (Art. 170) Ley General de Salud (2021) (Art. 64.II) Ley del Seguro Social (2020) (Art. 94.III)	No específica	No específica	Ley Federal del Trabajo (2022) (Art. 171) Ley del Seguro Social (2020) (Art. 201) Reglamento de las Estancias de Bienestar y Desarrollo Infantil (EBDI, 2012)	A cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social Mujeres y/o hombres que ejerzan la patria protestad Estancia Contratada y Servicios a través de Organizaciones de la Sociedad Civil		Hasta los 4 años
							Hasta los 6 años
Paraguay	Ley 5508 (2015) (Art. 30)	30	Mujeres	x	x	X	x
Uruguay	Ley N° 19530 (2017) (Art. 2)	20	Mujeres	x	x	X	x
		50	Mujeres y hombres				

Fuente: Elaboración propia con base en: Ley Federal del Trabajo (2022); Ley General de Salud (2021); Ley del Seguro Social (2020); Ley 5508 (2015); Ley 19.530 (2017).

Tabla 9. Cobertura de educación inicial

País	Marco legal	Porcentajes de asistencia a educación inicial en el rango de población de 0 a 5 años											
		0-2 años			3 años			4 años			5 años		
		Niñas	Niños	Total de asistencia a la escuela	Niñas	Niños	Total de asistencia a la escuela	Niñas	Niños	Total de asistencia a la escuela	Niñas	Niños	Total de asistencia a la escuela
Argentina	Ley 26.206. Ley de Educación Nacional (2018) (Arts. 18,21, 24)	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	27%	27%	54%	23%	23%	46%
Chile	Ley 20.370 Ley de Educación (2009) (Arts. 18,26)	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	40.4%	s/i	s/i	27.4%	s/i	s/i	32.2%
Colombia	Ley 115. Ley General de Educación (1994) (Arts. 11, 15, 17) Decreto 2247 (1997) (Art.1)	s/i	s/i	s/i	4%	4%	8%	7.5%	7.5%	15%	38%	39%	77%
México	Ley General de Educación (2019) (Arts. 6, 37, 38, 42)	2.4%	2.6%	5%	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	47%	48%	95%
Paraguay	Ley 1.264. General de Educación (2010) (Arts. 27, 29)	0.7%	0.7%	1.4%	1.3%	1.3%	2.6%	10%	11%	21%	37%	38%	75%
Uruguay	Ley 18.437. Ley General de Educación (2009) (Arts. 7, 22, 24, 38)	s/i	s/i	0.3%	s/i	s/i	16.5%	s/i	s/i	40.8%	s/i	s/i	42.4%

s/i Sin información

Fuente: Elaboración propia con base en: Ley 26.206 (2018); Ley 20.370 (2009); Ley 115 (1994); Ley general de Educación (2019); Ley 1.264 (2010); Ley 18.437 (2009); INDEC (2010); CASEN (2017); DANE (2021); SEP (2020) CEIP (2019).

Tabla 10. Escuelas de tiempo completo: Argentina, Chile y Colombia

País	Jornada extendida/ completa en educación básica		
	Marco legal	Principales características	Datos estadísticos
Argentina	Ley 26.206. Ley de Educación Nacional (2018) (Arts.24, 28,135) Plan Estratégico Nacional 2016-2021 “Argentina Enseña y Aprende”	Enfocado a escuelas primarias para el logro de objetivos escolares Destinado al deporte, a la educación física, a la recreación y a la educación artística (estrategia 1.2.1) La jornada escolar es extendida si se prolonga más de 20 horas y menos de 40 a la semana	Porcentaje de escuelas con jornada extendida/completa 22% Porcentaje de alumnado que asiste jornada extendida/completa 14% Porcentaje de alumnado en jornada extendida/completa estatal urbano 7.4% Porcentaje de alumnado en jornada extendida/completa privado urbano 4% Porcentaje de alumnado en jornada extendida/completa estatal rural 2.3%
Chile	Ley 20.370 Ley de Educación (2009) (Arts. 31) Ley 19532 (1997) (Art. 2)	Jornada Escolar Completa Diurna (JECD) El principal objetivo es mejorar los aprendizajes y lograr una mayor equidad. Un mínimo de 38 horas semanales de trabajo escolar para la educación general básica de 3º a 8º años	Escuelas de Jornada Completa (JEC) (2019) 7,675
Colombia	Ley 1753 (2015) (Art. 57) Decreto 2105 (2017)	Jornada Única (JU) El objetivo es brindar equidad y calidad en la educación En el Preescolar 6 horas diarias y básica primaria 7 Deroga el artículo 1753 (2015) restando una hora Preescolar 5 horas diarias (25 semanales) para básica primaria 6 horas diarias (30 horas semanales)	Porcentaje total nacional del tipo de jornada escolar completa (2019) 5.8%

Fuente: Elaboración propia con base en: Ministerio de Educación y Deportes de la Nación (2016); Secretaría de Evaluación e Información Educativa (2020). Censo Estadístico Educativo (2019); DICE (2018); MINEDUC (2019) y DANE (2020).

Tabla 11. Escuelas de tiempo completo: México

<i>País</i>	Marco legal	Principales características	Datos estadísticos
<i>México</i>	Programa Escuelas de Tiempo Completo (PETC) objetivo de fortalecer la educación básica y dar cumplimiento a lo estipulado en el Artículo 3 de la CPM. Ley General de Educación (2019) (Art 9.VIII) Acuerdo número 21/12/19 Reglas de Operación del Programa Escuelas de Tiempo Completo para el ejercicio fiscal 2020	Horario en educación básica de 6 a 8 horas diarias, de acuerdo a la suficiencia presupuestal Población objetivo: Escuelas indígenas/multigrado, población en vulnerabilidad, bajos niveles de logro educativo y altos índices de deserción escolar Existe un proceso de selección para que las escuelas tenga el apoyo de tiempo completo, los subsidios son para: personal, material, equipo y alimentación para escolares En el presupuesto de Egresos de la Federación 2022 no presenta asignación de recursos	Total de escuelas a nivel nacional en las que opera PETC (2017) 25,134 Preescolar 2,829 Primaria 19,080 Secundaria 3,055 Educación Especial 170 Total nacional de alumnado atendido por el PETC (2017) 3,185,733

País	Marco legal	Principales características	Datos estadísticos
Paraguay	Resolución 2557 (2014) Implementación del programa de extensión de la jornada escolar	Resolución: Estudiantes de los dos primeros ciclos de la educación escolar básica Objetivo de fortalecer las políticas educativas al mejoramiento de la enseñanza Modalidades: Escolaridad extendida (4 a 8 horas diarias) Doble escolaridad (8 horas diarias, educación trilingüe castellano, guaraní y lengua extranjera) Área Puku (6 horas en dos turnos matutino y vespertino se apoya en madres/padres voluntarios para las dos horas extras) Actualmente Para 2022 se tiene programado implementar el programa de "Jornada Extendida" con el apoyo del BID Extensión de horario de 4 a 6 horas Es un proyecto que se viene trabajando desde el 2016	Beneficiario a 664 escuelas Beneficiario a 156.000 estudiantes
Uruguay	Resolución N° 21 del Acta 90 de 24.12.98 del CODICEN (1998)	Objetivo: Contribuir a la equidad social priorizando a sectores desfavorecidos de la sociedad. Escuelas de educación básica (7 horas y media diaria) en los casos que lo ameritan podrán extender 1 hora y media complementaria	Total nacional de escuelas de Tiempo Completo (2018) 269 Total nacional de alumnado atendido por Escuelas de Tiempo Completo (2018) 46,634 Porcentaje de alumnado matriculado de ° a 6° en Escuelas de Tiempo Completo (2018) 20.3% Porcentaje de alumnado matriculado en educación básica en Escuelas de Tiempo Completo (2018) 23.3%

Fuente: Elaboración propia con base en las Reglas de Operación del Programa Escuelas de Tiempo Completo (Secretaría de Gobernación, 2020).

Tabla 12. Escuelas de tiempo completo: Paraguay y Uruguay

País	Marco legal	Principales características	Datos estadísticos
Paraguay	Resolución 2557 (2014) Implementación del programa de extensión de la jornada escolar	Resolución: Estudiantes de los dos primeros ciclos de la educación escolar básica Objetivo de fortalecer las políticas educativas al mejoramiento de la enseñanza Modalidades: Escolaridad extendida (4 a 8 horas diarias) Doble escolaridad (8 horas diarias, educación trilingüe castellano, guaraní y lengua extranjera) Área Puku (6 horas en dos turnos matutino y vespertino se apoya en madres/padres voluntarios para las dos horas extras) Actualmente Para 2022 se tiene programado implementar el programa de "Jornada Extendida" con el apoyo del BID Extensión de horario de 4 a 6 horas Es un proyecto que se viene trabajando desde el 2016	Beneficiando a 664 escuelas Beneficiando a 156.000 estudiantes
Uruguay	Resolución N° 21 del Acta 90 de 24.12.98 del CODICEN (1998)	Objetivo: Contribuir a la equidad social priorizando a sectores desfavorecidos de la sociedad. Escuelas de educación básica (7 horas y media diaria) en los casos que lo ameritan podrán extender 1 hora y media complementaria	Total nacional de escuelas de Tiempo Completo (2018) 269 Total nacional de alumnado atendido por Escuelas de Tiempo Completo (2018) 46,634 Porcentaje de alumnado matriculado de ° a 6° en Escuelas de Tiempo Completo (2018) 20.3% Porcentaje de alumnado matriculado en educación básica en Escuelas de Tiempo Completo (2018) 23.3%

Fuente: Elaboración propia con base en: Resolución 2557 (2014); Resolución 21 (1998), BID (2016) y CEIP (2019).

Tabla 13. Políticas de cuidado en Argentina (a)

Marco legal	Responsable	Acciones	Descripción
	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación	Mapa Federal del Cuidado (2021)	Portal web interactivo que permite localizar la oferta de espacios y servicios de cuidado para: Primeras infancias, personas mayores y con discapacidad. Asimismo, cuenta con espacios de formación para aquellas personas que deseen capacitarse y trabajar en el mundo de los cuidados. Actualmente, el Mapa cuenta con más de 32.000 espacios de cuidado y más de 1.000 espacios de formación. Para el Estado es una herramienta que permite construir diagnósticos sobre la forma que adopta la organización social del cuidado en el país. Permite ubicar en el territorio las necesidades específicas e identificar las zonas críticas donde falta fortalecer las redes de cuidado.
	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación	Campaña "Cuidar en Igualdad". Necesidad, Derecho y Trabajo (2021)	Objetivo: Propiciar la sensibilización federal en relación a las prácticas y políticas de cuidados, desde un enfoque integral, federal y de igualdad de género, promoviendo mayor conciencia y corresponsabilidad colectiva sobre el derecho a cuidar y a recibir cuidados. Implementación de la campaña a través de 12 Rondas Nacionales de Sensibilización sobre Cuidados, que constituyen instancias previas e internas que preparan a los ministerio y organismos nacionales, sindicatos y organizaciones políticas para su participación en los Parlamentos Territoriales de Cuidado que se realizarán en todas las provincias.
Decisión Administrativa 1745/2020 DECAD-2020-1745-APN-JGM - Creación.	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación	Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado	Reúne a 15 organismos del Poder Ejecutivo Nacional para debatir y planificar políticas que aporten a una organización social del cuidado más justa, que logren una mejor redistribución familiar y social de la tarea, así como mejor redistribución entre los géneros, y que aporten a reconocer el cuidado como una necesidad, como un trabajo y como un derecho.

Fuente: Elaboración propia con base en Decisión administrativa 1745/2020.

Tabla 14. Políticas de cuidado en Argentina (b)

Marco legal	Responsable	Acciones	Descripción
Resolución 309/2020	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación	Comisión redactora de un Anteproyecto de Ley para un Sistema Integral de Cuidados con perspectiva de género	Objetivo es la elaboración de un anteproyecto de ley nacional para la regulación de un sistema integral de cuidados con perspectiva de género. El anteproyecto de ley deberá contemplar los siguientes aspectos: Garantizar un sistema integrado y federal de cuidados que promueva la igualdad y equidad de géneros; contribuir a un mayor reconocimiento, redistribución, socialización y remuneración de los cuidados, cuando así corresponda; considerar la diversidad de necesidades de las personas que requieren cuidados, en especial niños/as, personas mayores y personas con discapacidad, así como de la diversidad de personas que los brindan.
Resolución 59/2021	Ministerio de Obras Públicas	Programa de Infraestructura de Centros de Desarrollo Infantil	Objetivo: Igualar oportunidades para la primera infancia y reducir las brechas existentes de pobreza, género, inequidades territoriales y así facilitar el acceso a espacios de desarrollo infantil a través de la construcción de espacios de primera infancia que ofrecen servicios de cuidado, educación, promoción de la salud, recreación y estimulación a niños y niñas de 45 días a 4 años de edad inclusive.
Resolución 60/2021	Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social	Otorgar el derecho a inasistencia a trabajadorxs a cargo de niñxs en edad escolar cuando no tuvieran clases presenciales o asistieran a jornadas reducidas	A partir del inicio del ciclo lectivo 2021 en cada jurisdicción, se considerará justificada la inasistencia del progenitor, progenitora, o persona adulta responsable a cargo, cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente, en las siguientes situaciones: Los días en que no concurren a clases presenciales en el establecimiento educativo respectivo; los días que concurren con jornada presencial reducida y no pueda cumplirse la jornada escolar normal y habitual del establecimiento educativo correspondiente.

Fuente: Elaboración propia con base en: Resolución 309/2020; Resolución 59/2021 y Resolución 60/2021.

Tabla 15. Políticas de cuidado en Chile

Marco legal	Responsable	Acciones	Descripción
Ley No.20.379 (Título II)	Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Chile Crece Contigo	Es el subsistema de protección integral a la infancia que tiene como misión acompañar, proteger y apoyar integralmente, a todos los niños, niñas y sus familias, a través de acciones y servicios de carácter universal, así como focalizando apoyos especiales a aquellos que presentan alguna vulnerabilidad mayor: “a cada quien según sus necesidades”. Es una red integrada de programas y prestaciones organizada, coordinada y monitoreada por el Ministerio de Desarrollo Social. La red de salud pública es la puerta de entrada a Chile Crece Contigo ya que las niñas y niños son incorporados al subsistema en el primer control de gestación. El Ministerio de Salud tiene la responsabilidad de ejecutar el Programa de Apoyo al Desarrollo Biopsicosocial. El Ministerio de Educación, en tanto, vela por la calidad de la educación en el sistema preescolar y escolar, coordinando las políticas educativas destinadas a este ciclo formativo. La Junta Nacional de Jardines Infantiles (Junji), junto a la Fundación Integra, garantiza el acceso a salas cunas y jardines infantiles de calidad a los niños y niñas pertenecientes a los hogares del 60% de menores recursos o que presenten alguna vulnerabilidad.
	Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Chile Cuida	Chile Cuida forma parte del Sistema Intersectorial de Protección Social y tiene como propósito, acompañar y apoyar a las personas mayores, niños, niñas, adolescentes y adultos en situación de discapacidad y dependencia, así como a su red de apoyo conformado por el/la cuidador/a y su familia, promoviendo el bienestar de cada uno de ellos. El acceso a estos servicios es coordinado por las Municipalidades. Es un Subsistema que forma parte del Sistema Intersectorial de Protección Social que el Estado está llevando adelante para entregar más seguridades y más oportunidades para la población más vulnerable. En este sentido, complementa a los Subsistemas Seguridades y Oportunidades (dirigido a las familias más vulnerables) y Chile Crece Contigo (destinado a la protección de la infancia). Servicios: Ayudas técnicas, adaptaciones en el hogar; capacitación; acceso a programas de atención domiciliaria; orientación y centros diurnos de prevención de severidad.

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley 20.379 (2009).

Tabla 16. Políticas de cuidado en Colombia (a)

Marco legal	Responsable	Acciones	Descripción
Decreto 237 de 2020	Secretaría de la Mujer	Comisión Intersectorial del Sistema Distrital de Cuidado	La Comisión tiene por objeto coordinar, articular y hacer la gestión intersectorial de las entidades que hacen parte del Sistema Distrital de Cuidado para definirlo, implementarlo y hacerle seguimiento (Art. 2). La Comisión Intersectorial estará integrada por representantes de 14 Secretarías (Artículo 3). Entre sus funciones se destacan (Art. 4): Diseñar e implementar el modelo territorial del Sistema Distrital de Cuidado, a través de las estrategias de manzanas de cuidado y unidades móviles de servicios de cuidado, entre otras estrategias. Involucrar, articular y coordinar las instancias y entidades públicas de los distintos niveles para la implementación y puesta en marcha de la oferta del Sistema Distrital de Cuidado, así como los diferentes sectores y actores privados que provean servicios de cuidado, y promover su compromiso con el Sistema. Fomentar la corresponsabilidad en la ejecución de los trabajos de cuidado en las familias y la comunidad, y entre el Estado, el sector privado, la sociedad civil y las organizaciones comunitarias.
		Sistema Distrital de Cuidado (SIDICU)	Articula servicios existentes y nuevos, para atender las demandas de cuidado de manera corresponsable entre el distrito, la nación, el sector privado, las comunidades y los hogares. Visión: Hacer de Bogotá la Primera Ciudad CUIDADORA en América Latina Objetivos: Reconocer el trabajo de cuidado y a quienes lo realizan; redistribuir el trabajo de cuidado entre hombres, mujeres y Estado y reducir los tiempos de trabajo de cuidado no remunerado de las mujeres Líneas de acción: Ampliar y cualificar los servicios de cuidado; estrategias de cuidado a cuidadoras y estrategia de transformación cultural. Componentes del SIDICU: a) Servicios generales: estrategia pedagógica y de cambio cultural; estrategia de cuidado a cuidadoras, servicios de relevo a domicilio y oferta general de cuidado del Distrito b) Servicios territoriales articulados: manzanas de cuidado y unidades de cuidado móviles

Tabla 17. Políticas de cuidado en Colombia (b)

Marco legal	Responsable	Acciones	Descripción
-	Secretaría de Integración Social	Manzana de Cuidado Son espacios o áreas físicas de Bogotá, de 800 metros a la redonda, en los que se concentran 30 servicios de diferentes entidades del Distrito para prestarlos de manera gratuita a las mujeres cuidadoras, a las personas que dependen de ellas y a la ciudadanía en general. Se integra el apoyo de los CENTROS AMAR, DE DÍA Y CRECER Centro Amar atienden niñas, niños y adolescentes, desde los 3 meses hasta los 18 años, en riesgo social o en situación de trabajo infantil Centros Día espacios comunitarios en los que se fortalece la autonomía y capacidades de las personas mayores para que tengan una vejez digna y activa. Estos sitios promueven el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo de los territorios sociales, de acuerdo con las particularidades de estos. Centros Crecer ofrecen servicios integrales a esta población entre los 6 y los 18 años con discapacidad cognitiva moderada, grave y autismo de estratos 1 y 2 Los servicios que ofrece se dividen para personas cuidadoras y personas que requieren cuidados	Son espacios o áreas físicas de Bogotá, de 800 metros a la redonda, en los que se concentran 30 servicios de diferentes entidades del Distrito para prestarlos de manera gratuita a las mujeres cuidadoras, a las personas que dependen de ellas y a la ciudadanía en general. Se integra el apoyo de los CENTROS AMAR, DE DÍA Y CRECER Centro Amar atienden niñas, niños y adolescentes, desde los 3 meses hasta los 18 años, en riesgo social o en situación de trabajo infantil Centros Día espacios comunitarios en los que se fortalece la autonomía y capacidades de las personas mayores para que tengan una vejez digna y activa. Estos sitios promueven el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo de los territorios sociales, de acuerdo con las particularidades de estos. Centros Crecer ofrecen servicios integrales a esta población entre los 6 y los 18 años con discapacidad cognitiva moderada, grave y autismo de estratos 1 y 2 Los servicios que ofrece se dividen para personas cuidadoras y personas que requieren cuidados
		Unidades móviles del cuidado Su principal objetivo es ampliar la oferta de servicios de cuidado ajustándose a las particularidades geográficas de la ciudad, a la vez que promueve en las comunidades dinámicas orientadas reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidado no remunerado. La puesta en marcha de estas unidades móviles del cuidado se logró gracias a una donación de \$USD 850.000 hecha por la <i>Open Society Foundation</i> , aliada del Sistema Distrital de Cuidado.	

Fuente: Elaboración propia con base en el Decreto 237 (2020).

Tabla 18. Políticas de cuidado en México (a)

Marco legal	Responsable	Acciones	Descripción
Reglas de operación 2020	Secretaría del Bienestar	Programa de apoyo para el Bienestar de niñas/os, hijos/as de madres trabajadoras	Se entrega un apoyo económico a madres y/o padres que tengan bajo su cuidado hijas/os entre 1 año de edad y a un día de cumplir 4 años y a niños/as con discapacidad, de entre 1 año y hasta un día antes de cumplir 6 años. El apoyo se entrega directamente a las personas beneficiarias conforme a la disponibilidad presupuestal y se otorga por un máximo de 3 niñas/os por hogar en el mismo periodo. Los montos van de acuerdo con las siguientes características: \$1,600 bimestrales por cada niño/a para madre, padre o persona tutora con niña/o a cargo entre 1 año y hasta un día antes de cumplir 4 años. \$3,600 bimestrales por cada niño/a para madre, padre o persona tutora con niña/o con discapacidad a cargo entre 1 año y hasta un día antes de cumplir 4 años.
Reglas de operación 2021		Programa pensión para el bienestar de las personas adultas mayores	Se otorgar apoyo económico a toda la población adulta mayor de 65 años o más que sea mexicana por nacimiento o naturalización, con domicilio actual en la República Mexicana. El monto de pensión es de \$1,550 mensuales pagados en forma bimestral de acuerdo con disponibilidad presupuestal.

Tabla 19. Políticas de cuidado en México (b)

Marco legal	Responsable	Acciones	Descripción
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024)	Instituto Nacional de las Mujeres	Sistema Nacional de Cuidados	A través del objetivo prioritario 2, titulado “Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado” en la estrategia 2.1, se busca garantizar modelos favorables a la corresponsabilidad y reconocimiento del trabajo doméstico y del cuidado. Establece como acciones principales: reconocer al cuidado como un derecho humano, así como a la coordinación del Sistema Nacional de Cuidados, a cargo de 17 instituciones gubernamentales. La propuesta es diseñar un Sistema Nacional de Cuidados “progresivo, inclusivo y sostenible con justicia, bienestar social, crecimiento económico, aumento de productividad y reducción de violencia y contribución a la paz social”, por lo que se continúa trabajando en el tema a través de la reforma a los artículos 4º y 7º constitucionales en materia de cuidados, lo cual se encuentra en análisis en el Senado.
Foro Generación de Igualdad (ONU Mujeres. 2021)		Alianza Global por los Cuidados (ACG)	A través de esta Alianza se generan espacios de co-creación entre los gobiernos, los organismos internacionales, el sector privado, la academia, las organizaciones de la sociedad civil y filantrópicas, en donde intercambien experiencias de buenas prácticas para avanzar en la diseño e implementación de políticas públicas de conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral y ampliar las inversiones en infraestructura social y física, para brindar cuidados en condiciones de igualdad

Fuente: Elaboración propia con base en: Reglas de Operación 2020 y 2021 (Secretaría de Gobernación 2020, 2021); PROIGUALDAD 2020-2024 y ONU Mujeres (2021).

Tabla 20. Políticas de cuidado en Paraguay

Marco legal	Responsable	Acciones	Descripción
Decreto 1783 (2019)	Ministerio de la Mujer	Grupo Interinstitucional Impulsor de la Política Nacional de Cuidado en el Paraguay (GIPC)	Instancia técnica encargada de formular la política Nacional de Cuidados Integrado por los representantes de las instituciones: - Ministerio de la Mujer - Secretaría Técnica de Planificación de Desarrollo Económico y Social - Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Ministerio de Educación y Ciencias - Ministerio de Hacienda - Ministerio de la Niñez y Adolescencia - Ministerio de Desarrollo Social - Secretaría Nacional de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad - Dirección general de estadística, encuestas y censos - Instituto de Prevención Social - Unidad Técnica del Gabinete Social de la Presidencia de la República
	GIPC	Política Nacional de Cuidados	Los avances del GIPC, particularmente en su hoja de ruta, y de la nota sectorial de protección social, constituyen un primer paso del trabajo interinstitucional para viabilizar la política de cuidados. Propuestas iniciales: 1. Primera infancia: Las propuestas combinan servicios, licencias y prestaciones, considerando de forma diferencial a los niños y niñas menores de doce meses, de aquellos entre uno y cuatros años y, siempre de acuerdo con la definición planteada en este documento, pueden darse dentro o fuera del hogar. 2. Personas en situación de dependencia por discapacidad - Los cuidados dentro y fuera del hogar incluyen apoyos personales y no personales. Por apoyo personal se entiende a una tercera persona (cuidador/a no familiar, o asistente personal), mientras que por apoyo no personal se incluye a todas las ayudas técnicas y tecnológicas, así como los apoyos para la adaptación y accesibilidad de las viviendas. 3. Personas Adultas Mayores en situación de dependencia - Creación o adaptación de instrumentos de valoración de la dependencia. Estos instrumentos deberán medir la necesidad de apoyo para la realización de las actividades de la vida diaria e incorporar aspectos relacionados a los factores contextuales socio-económicos y culturales. 4. Personas de pueblos indígenas - Se considera importante en el marco del contexto de un país pluricultural y en el marco del reconocimiento constitucional del derecho de los pueblos indígenas a mejores condiciones de vida, del nivel de salud y educación, incorporar propuestas específicas en cuanto a cuidados desde un enfoque intercultural y de derechos.

Fuente: Elaboración propia con base en el Decreto 1783 (2019).

Tabla 21. Políticas del cuidado en Uruguay

Marco legal	Responsable	Acciones	Descripción
Ley 19.353 (2015)	Junta Nacional de Cuidados	Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC)	Las acciones con las que cuenta el SNIC se clasifican en infancia, y personas mayores con dependencia.
	Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad		Infancia Centros de Atención a la Infancia y la Familia (CAIF) su objetivo principal es garantizar la protección y promover los derechos de los niños y las niñas desde su concepción hasta los 3 años. Centros de Educación y Cuidados de Sindicatos y Empresas (SIEMPRE). Los servicios que ofrecen suponen un acuerdo de corresponsabilidad entre el actor privado (empresa, sindicato o centro educativo), comunidad y Estado. Son espacios para niñas y niños que concilian la inserción laboral de sus madres y padres. Casas Comunitarias de Cuidados (CCC). En éstas se brindan servicios de cuidado para niñas y niños de 45 días a de 12 meses de edad, a través de cuidadoras y cuidadores calificados, que atienden en su propio hogar o en un espacio físico comunitario habilitado para tal fin. Espacios de Cuidados y Educación para hijo/as de estudiantes. Son centros que brindan cobertura en horarios en que otros locales de atención no están disponibles, para hijos / hijas de 0 a 5 años, de alumnas/nos de nivel secundaria (liceos) o una profesión técnica (UTU).
	Comité Consultivo de Cuidados.		Personas mayores con dependencia Asistentes personales. Es el servicio que atiende el cuidado y la asistencia personal para las actividades de la vida diaria de las personas en situación de dependencia severa; las horas que dedica el/la asistente son 80 horas mensuales, y se brindan subsidios en función de los ingresos de los hogares. Centros de Día. En éstos se brindan cuidados integrales a las personas mayores de 65 años que se encuentran en situación de dependencia leve o moderada, en donde realizan actividades culturales, recreativas de estimulación física y cognitiva y pueden asistir de 2, 3 o 5 días por semana. Teleasistencia en casa. En este servicio se permite que las personas mayores de 70 años avisen a su familia, vecinas/os o servicio médico ante cualquier incidente que ocurra en su hogar. Funciona a través de una pulsera o collar que al ser presionado activa una conexión con un centro de atención, disponible 24 horas durante todo el año. El servicio consta de subsidios en función de los ingresos de los hogares para su acceso.

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley 19.353 (2015).

Tabla 22. Teletrabajo: Argentina, Chile y Colombia

País	Marco legal	Principales características
Argentina	Ley 27555 Régimen legal del contrato de Teletrabajo (2021) Decreto 27/2021	La Ley N° 27.555 no serán aplicables cuando la prestación laboral se realice en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja, ya sea a pedido de esta o por alguna circunstancia excepcional (Art. 1). El Derecho a la desconexión digital. Cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o en aquellos casos en que resulte indispensable por alguna razón objetiva, se admitirá la remisión de comunicaciones fuera de la jornada laboral (Art. 5). La persona que ejerza el derecho a interrumpir la tarea por razones de cuidado en los términos del artículo 6° de la ley que por la presente se reglamenta, deberá comunicar en forma virtual y con precisión el momento en que comienza la inactividad y cuando esta finaliza (Art. 6).
Chile	Ley N° 21.220 (2020)	En donde las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semana (Artículo 152 quáter J). Se deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.
Colombia	LEY 1221 de 2008 Teletrabajo Ley 2088 de 2021 Trabajo en casa	El Teletrabajo para población vulnerable. Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida (Parágrafo 1). Y el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo (Art. 6). La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal (Art. 1). La Desconexión laboral. Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral (Art. 4).

Fuente: Elaboración propia con base en: Ley 27555 (2021); Ley 21.220 (2020); Ley 1221 (2008) y Ley 2088 (2021).

Tabla 23. Teletrabajo: México, Paraguay y Uruguay

País	Marco legal	Principales características
México	Ley Federal del Trabajo (2022) (Art. 311 Teletrabajo)	El trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo (Art. 311). Artículo 330-H.- El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales .Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral (Art. 330-H).
Paraguay	Ley 6738 Modalidad de Teletrabajo (2021)	Las partes podrán acordar una distribución flexible de la jornada de trabajo, respetando límites de la carga de trabajo diaria y semanal. El empleador respetará el derecho del trabajador a la desconexión, que será de al menos 12 horas continuas, tiempo durante el cual el mismo no está obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos (Art. 8). El empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador y los tiempos de descanso y reposo con la familia de este. a tal efecto se garantiza el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, que consiste en el derecho de los empleados a no contestar comunicaciones, llamadas, e mails, mensajes, de trabajo fuera del horario laboral (Art. 8).
Uruguay	Proyecto de Ley Teletrabajo. Promoción y regulación (Aprobado, 2021)	El teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades no podrá superar el horario máximo de 44 o 48 horas semanales según corresponda el tipo de actividad y sin perjuicio al descanso y a la desconexión (Art. 8) Todo teletrabajador tendrá derecho a desconectarse. entendiéndose como "derecho a desconectarse" el pleno ejercicio del derecho a todo trabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, a fin de garantizar su tiempo de descanso (Art. 14).

Fuente: Elaboración propia con base en: Ley Federal del Trabajo (2022); Ley 6738 y Proyecto de Ley Teletrabajo de Uruguay (2021).

Tabla 24. Sello de igualdad: Argentina y Chile

País	Marco legal	Encargado	Nombre del sello de igualdad	Descripción
Argentina	Decisión Administrativa 1744/2020	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación	Lineamientos para la Igualdad de Género en las Empresas y Sociedades del Estado	Constituyen un conjunto de buenas prácticas destinadas a la gestión de las empresas y sociedades con participación estatal. Lineamiento: Tareas de cuidado Adoptar medidas destinadas a la promoción de la corresponsabilidad de los trabajadores y las trabajadoras para el cuidado de personas dependientes a su cargo. En este sentido se sugiere: A. Promover licencias que contribuyan a la igualdad entre los géneros en la distribución de tareas de cuidado y la tarea doméstica con perspectiva de diversidad familiar; corresponsabilidad parental para el nacimiento, la adopción, parto múltiple y técnicas de reproducción humana asistida; licencia por enfermedades de hijas e hijos o personas a cargo, adaptación escolar, lactancia y gestación. B. Brindar un espacio de cuidado compartido o propio para las trabajadoras y los trabajadores o, de no existir estos, abonar plus por guardería. C. Fomentar la creación de espacios de lactario que contemplen las medidas de seguridad e higiene correspondientes. Lineamiento: Inclusión Lineamiento: Prevención y erradicación de las violencias por razones de género
Chile	Norma chilena NCh 3262-2012	Servicio Nacional de la Mujer	Sello Iguala Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	La Norma Chilena 3262 busca promover la igualdad entre hombres y mujeres, y generar un impacto positivo en las organizaciones, las personas y su entorno. Esta iniciativa propone la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC), de la vida laboral, familiar y personal de responsabilidad compartida al interior de las organizaciones. El Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC) consiste en un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional cuyo fin es transformar el manejo de los recursos humanos, en pos de reducir las brechas de género e incorporar medida que favorezcan la conciliación y corresponsabilidad, en las organizaciones, mediante la adopción de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de acciones afirmativas. Una vez certificadas, las empresas u organizaciones pueden optar gratuitamente a la obtención del “Sello de Certificación Iguala-Conciliación”, distinción que otorgará el Gobierno de Chile, a través del SERNAM, a organizaciones que hayan cumplido con el proceso de certificación en la Nch3262-2012.

Fuente: Elaboración propia con base en Decisión Administrativa 1744/2020; NCh3262-2012.

Tabla 25. Sello de igualdad: Colombia y México

País	Marco legal	Encargado	Nombre del sello de igualdad	Descripción
Colombia	Ley 1257 de 2008 (Art. 12) Decreto 4463 de 2011	Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para le Equidad de la Mujer, con el apoyo técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD.	Sello Equidad Laboral EQUIPARES	El Sello Equipares es un programa de certificación, que reconoce a las empresas y organizaciones que implementan correctamente el Sistema de Gestión de Igualdad de Género. El análisis y la implementación de acciones se concentra en las siguientes dimensiones: 1. Reclutamiento y selección de personal 2. Promoción y desarrollo profesional 3. Capacitación en temas de género 4. Remuneración y salarios 5. Ambiente de trabajo, salud y calidad de vida 6. Acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo 7. Comunicación no sexista y lenguaje incluyente 8. Conciliación de la vida familiar y vida laboral con corresponsabilidad
México		INMUJERES, STPS Y CONAPRED	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	Es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación. Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

Fuente: Elaboración propia con base en: Ley 1257 (2008); Decreto 4463 (2011); NMX-R-025-SCFI-2015.

Tabla 26. Sello de igualdad: Paraguay y Uruguay

País	Encargado	Nombre del sello de igualdad	Descripción
Paraguay	Ministerio de la Mujer y Programa de las Naciones Unidas	Sello de Igualdad de Género para instituciones públicas	La certificación del Sello de Igualdad de Género respalda un lugar de trabajo más eficiente y equitativo, y contribuye al fomento de la igualdad de género y al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible Las áreas clave de la certificación del Sello de Igualdad de Género incluyen: eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, incrementar el número de mujeres en posiciones de toma de decisiones, favorecer el balance entre la vida y el trabajo, incrementar la participación de mujeres en empleos no tradicionales, erradicar el acoso sexual en ambientes laborales y utilizar lenguaje inclusivo y no-sexista
Uruguay	Instituto Nacional de las Mujeres, Ministerio de Desarrollo Social Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU) Comité Asesor (INMUJERES, Instituto Nacional de Calidad (INACAL), LATU), (PNUD), I (ONU-MUJERES)	Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género	Es una herramienta diseñada para lograr la reducción de brechas de género en el ámbito laboral por medio de acciones planificadas y procedimientos que apuntan a transformar las estructuras de trabajo y la gestión de personal en forma más justa y equitativa. Ejes de aplicación Modelo de Calidad con Equidad de Género Eje 1. Compromiso con equidad de género Eje 2. Discriminaciones en el ámbito laboral y Violencia Basada en Género Eje 3. reclutamiento y selección del personal que generen igualdad de oportunidades para varones y mujeres. Eje 4. Sistema de remuneraciones: Eje 5. Capacitaciones y oportunidades de Desarrollo Eje 6. Corresponsabilidad social: entre trabajo y familia. Eje 7. Comunicación y responsabilidad social

Fuente: Elaboración propia con base en PNUD (2019).

De acuerdo con la información presentada en las tablas anteriores, se identifica la siguiente información relevante:

Las licencias de maternidad, paternidad, parental y de necesidades familiares están vinculadas a los sistemas de seguridad social, los cuales dependen de las contribuciones realizadas bajo contratos formales de trabajo. Al respecto, las mujeres y hombres que trabajan en el sector informal están desprotegidos en este tema, lo cual se refleja en su exclusión y discriminación, afectando en su mayoría a las mujeres.

Además, en cuanto a la duración de estos, es importante tener en cuenta que deben ser flexibles, de acuerdo con las preferencias y necesidades, y tener como objetivo fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

En cuanto al número de intervalos diarios para la lactancia materna en los seis países analizados, predomina el de 2 periodos al día con una duración de 60 minutos. Solo en el caso de Paraguay es de 90 minutos y de 60 minutos es hasta los 2 años. Asimismo, destaca Uruguay en la flexibilidad en el periodo en relación con las necesidades de la y el menor en el tema de amamantamiento.

Las licencias de paternidad y/o parental, para los padres tiene la posibilidad de decidir si gozan o no de su derecho, al respecto el único país de los analizados en los que se identifica como obligatoria es en Chile.

En la tabla 5 se indican las licencias de excedencia que solo se consideran en los países de Argentina y Chile. Con respecto a las licencias por necesidades familiares, en todos los países analizados se consideran principalmente en los temas de matrimonio y fallecimiento de un familiar directo. En Argentina, México y Uruguay también se considera enfermedad grave en madre, padre e hija/o del trabajador.

La tabla 7 sobre el tema de salas de lactancia materna en los centros de trabajo continúa siendo un asunto controvertido debido a los costos, la cultura laboral y la voluntad política para su instalación, a pesar de que en todos los países analizados exista legislación al respecto.

Solo Argentina, Chile y México mencionan en su legislación laboral que el servicio de guardería debe ser ofrecido por las personas empleadoras. Argentina lo menciona de manera muy general, al referirse a la instalación de estas; Chile, por su parte, indica en su Código de trabajo que aquellas empresas que tengan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil deberán instalar este servicio. En Colombia, Paraguay y Uruguay, la legislación laboral no contempla la prestación del servicio de guardería a las madres trabajadoras.

En la tabla 9 de cobertura de educación inicial de los países analizados en las Leyes de Educación Nacionales se identifica que solo es obligatorio el último año de preescolar el cual abarca hasta los 5 años. En términos generales, se da por sentado que, en el período inicial, los cuidados son básicamente un asunto privado y familiar.

En cuanto a las escuelas de tiempo completo y/o jornada extendida en las tablas 10, 11 y 12, se trata de un programa dirigido a las escuelas públicas de educación básica, cuyo objetivo principal es crear un entorno que permita unos mejores aprendizajes y el desarrollo integral de las y los estudiantes.

La ampliación de la jornada escolar no es una acción que directamente contribuya al tema del cuidado, sin embargo, de manera indirecta ayuda a reducir la carga de trabajo de cuidado que en su mayoría realizan las mujeres, y aumenta la posibilidad de destinar más tiempo al trabajo remunerado.

En las tablas 13 a la 24 se presenta una breve descripción de las características más sobresalientes de cada acción conciliatoria. De acuerdo con lo observado, en los países analizados aún hay mucho por trabajar en lo relativo a la corresponsabilidad social del cuidado; sin embargo, es un avance el que esto sea considerado en las agendas de los gobiernos, con propuestas de acciones a implementar. Esto va abriendo camino para visibilizarlo y atenderlo desde una perspectiva diferente.

Capítulo 3. Diseño y enfoque metodológico de la investigación cualitativa

El presente capítulo explica el método cualitativo y el diseño de la guía para las entrevistas estructuradas a los diferentes actores a través de las cuales se identificarán las categorías de análisis del proceso de implementación del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD 2020-2024.

El tema requiere un tratamiento detallado con los diferentes actores, por lo tanto, es necesario utilizar una herramienta flexible e intuitiva como lo es el estudio de caso y la entrevista semiestructurada, que fomenta una relación de confianza forjada a medio y largo plazo.

La presente investigación es cualitativa, al distinguirse por ser flexible en su diseño, las preguntas de investigación y los objetivos, así como construir y deconstruir continuamente el modelo del proceso en el que se estudia.

Durante el proceso se han presentado situaciones nuevas, como lo es, el considerar la insuficiencia de acciones para la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral, como un problema público en la agenda gubernamental de México, y comenzar a ser atendido por el Estado mexicano.

A partir de la publicación del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD), en su objetivo prioritario 2 refiere: “Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado” (INMUJERES, 2020, p. 24).

Asimismo, con la reforma al artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo (versión 2022), en donde se deberá considerar en el teletrabajo la perspectiva de género para conciliar la vida personal.

3.1 Estudio de caso, entrevista semiestructurada y software Atlas ti.22

Según Denzin, Lincoln (2005) y Gurdíán (2010), la investigación cualitativa es un conjunto de prácticas interpretativas y materiales que hacen visible el mundo y lo transforman convirtiéndolo en una serie de representaciones.

Las características que diferencian a la investigación cualitativa son: el tener un enfoque interpretativo, holístico, naturalista y pragmático en su objeto de estudio, de igual manera es inductiva, reflexiva, multimetódica, emplea un diseño flexible al describir, comprender y explicar nuevas perspectivas sobre lo que se conoce los fenómenos sociales (Denzin y Lincoln, 1994; Cresswell, 1998; Marshall y Rossman, 1999; Gobo, 2005; Álvarez-Gayau, 2003; Vasilachis, 2009).

Otra característica de esta investigación es que se analizará el conocimiento de los actores sociales y sus prácticas en su estado natural, sin intervenir en su postura y participación en el tema de la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral.

Esto permitirá que el estudio sea interpretativo, ya que se basa en las experiencias de las personas y reflexivo, porque las subjetividades de la investigadora y de los actores implicados serán parte del proceso de investigación, convirtiéndose en datos.

Otro de los aspectos fundamentales que deben ser considerados en cualquier tipo de investigación es la calidad del conocimiento, lo cual se ha valorado a partir de cuatro criterios (Medizábal, 2012): validez interna, validez externa, confiabilidad y objetividad.

No obstante, los criterios científicos de las investigaciones cuantitativas no se ajustan a las investigaciones cualitativas (Mercado y Torres, 2000) Por lo tanto, Izcarra (2014) señala, que de conformidad con los criterios de validez y confiabilidad deben ser rediseñados.

En las investigaciones cualitativas, la confiabilidad debe conceptualizarse como confirmabilidad (Castillo y Vásquez, 2003) y definirse como la exactitud con la que se describen las experiencias de las personas participantes en los resultados de la investigación, de manera que otro investigador pueda confirmar si los hallazgos se ajustan

a los datos, así como consultar a las personas entrevistadas (Marshall y Rossman, 1999; Izcara, 2014).

Son cuatro las estrategias que pueden ser utilizadas para que una investigación cualitativa logre un elevado grado de confiabilidad:

- Crítica constructivista académica y la comparación de resultados de diferentes personas investigadoras en el mismo estudio (Cresswell, 2009)
- La grabación y transcripción literal de toda la información recopilada (Martínez, 2006).
- La toma de notas de campo, como respaldo de las interpretaciones en el informe de resultados (Izcara, 2014).
- “La triangulación como un proceso de reconstrucción de interpretaciones coincidentes desde varios ángulos o fuentes de datos” (Tójar, 2006, p. 217).

Denzin (1989) acorde a la triangulación contempla una clasificación de cuatro tipos:

1. Triangulación de datos: Compara diferentes fuentes de datos de una investigación.
2. Triangulación teórica: Aborda un mismo objeto de estudio desde diferentes teorías.
3. Triangulación metodológica: Aplica de diferentes métodos en la misma investigación, sobre el mismo objeto de estudio.
4. Triangulación de investigadores: Se basa en la participación de investigadores de diferentes disciplinas, en la misma investigación respetando las diferentes aproximaciones que se realizan respecto al problema.

La validez interna o su similar la credibilidad, en la investigación cualitativa (Shaw, 2003) se relaciona con “...la capacidad de representar de modo preciso las experiencias de las personas investigadas, siendo el principal elemento, la transparencia” (Tójar, 2006, p. 216).

Algunos autores han identificado cinco las estrategias que permiten obtener un elevado grado de validez interna en los resultados de la realidad social:

- Selección de informantes que mejor conozcan el problema a investigar (Izcara, 2014).
- Representación de los diferentes actores existentes (Martínez, 2006).
- Compromiso con el trabajo de campo (Mendizábal 2012).
- Búsqueda de casos que contradigan la construcción teórica, lo cual permita el acercamiento a la realidad empírica (Padgett, 1998; Tójar 2006).
- Examinar los datos con los actores que se entrevistaron y de donde se obtuvo la información.

La validez externa de las investigaciones cualitativas se le ha llamado transferibilidad (Shaw, 2003) y consiste en analizar si los resultados obtenidos se pueden extrapolar a otras situaciones. Asimismo, la generalización de las investigaciones cualitativas no se fundamenta en la selección de una muestra probabilística, sino en el desarrollo de una teoría que pueda extrapolar a otras investigaciones (Maxwell, 1998).

De igual manera algunos autores sugieren tres estrategias para incrementar la validez externa en una investigación cualitativa:

- Selección de diferentes lugares para la realización del trabajo de campo (Izcara, 2014).
- Selección de un área representativa de un entorno social más amplio que del objeto de estudio (Izcara, 2014).
- Descripción detallada de lo que se realiza (Shaw, 2003; Gibbs, 2012) en el lugar de intervención y de las características de los actores relacionados con el problema a estudiar (Castillo y Vásquez, 2003).

En consecuencia, en la presente investigación se llevó a cabo la grabación y anotación de la información recopilada de los diferentes actores involucrados en el tema de la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral en México, los cuales, asimismo, fueron identificados con el triángulo de actores (Subirats, et al., 2008). Asimismo, se utilizó la triangulación de datos, para lograr la confirmabilidad (Castillo y Vásquez, 2003), credibilidad y transferibilidad (Shaw, 2003) como investigación cualitativa.

Igualmente, las investigaciones cualitativas, al ser multimetódicas, utilizan una variedad de materiales empíricos, tales como el estudio de caso, la historia de vida, los textos históricos y visuales, los cuales describen momentos habituales y problemáticos de los significados en la vida de las personas (Denzin y Lincoln, 1994).

De acuerdo con los materiales empíricos que utilizan las investigaciones cualitativas según lo mencionan Denzin y Lincoln (1994), y debido a sus características metodológicas, en la presente investigación se utilizó el estudio de caso.

La metodología de estudio de caso es adecuada cuando se requiere un estudio integral de un problema contemporáneo, desde un enfoque cualitativo, para analizar a fondo una unidad de estudio en un periodo y contexto determinados (Stake, 1978; Yin, 1994; Tellis, 1997).

Los estudios de caso se caracterizan por tener en cuenta la opinión de los diferentes actores implicados en un problema social, lo que permite describir, diagnosticar y decidir en el ámbito de las ciencias sociales (Yin, 1994; Tellis, 1997).

Yin (1994) indica que los estudios de caso pueden ser exploratorios (cuando se busca un acercamiento entre el marco teórico y la realidad del objeto de estudio); explicativos (cuando se desea describir la relación entre las variables y el problema investigado) y descriptivos (cuando se desea identificar y describir diferentes factores que ejercen influencia en el problema estudiado).

Por otra parte, de igual manera Stake (1995) clasifica el estudio de caso en tres tipos:

- Intrínseco: en donde el principal objetivo es comprender en sí mismo el caso.
- Instrumental: el principal objetivo es identificar más de lo obvio de la investigación, lo cual permita realizar estudios posteriores que sugieran programas o estrategias de intervención diferentes, así como la definición en la mejora de la toma de decisiones.
- Colectivo: cuando se estudia un grupo como caso.

En cuanto al diseño de la investigación, los estudios de casos pueden ser simples o múltiples, en función del número de casos que se vayan a analizar. Yin (1994) propone una tipología de acuerdo con los diferentes niveles de análisis: el caso único; el caso con una o más subunidades; los casos múltiples con una unidad de análisis y con una o más subunidades.

En este orden de ideas, González (2009) señala algunas pautas en relación con el diseño del estudio de caso:

- Particularidad: el caso es novedoso, y la persona investigadora de la información obtenida, profundiza en los principales elementos que intervienen en el problema a estudiar.
- Complejidad: el caso en sí mismo es confuso debido a la interrelación de los factores que lo integran.
- Similitud: al existir varios casos semejantes, con analizar uno de ellos podrá ser aplicable a los otros casos.
- Disponibilidad: Son casos que surgen de la vida cotidiana de las personas, lo que permite su disponibilidad para investigarlos.

Se identifica que la presente investigación es acorde a la metodología de estudio de caso, y que fue realizada siguiendo la estructura propuesta por Yin (1994).

El tema de la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral es un problema contemporáneo, el cual desde sus inicios fue definido en relación con el sistema de sexo/género tradicional (Lamas, 2003; Kandel, 2006) y considerado como un asunto privado. No obstante, al ser examinado desde la perspectiva feminista, revela la estrecha conexión entre las esferas privada y pública, de modo que los problemas personales también pueden abordarse mediante medios y acciones políticas (Pateman, 1996).

El tipo de estudio de caso es de un caso único, descriptivo (Yin, 1994) e instrumental (Stake, 1995). La unidad de análisis es la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral incluida, de manera específica, como objetivo prioritario 2 en el PROIGUALDAD 2020-2024.

El perfil descriptivo permitió identificar y describir los diferentes factores que intervienen en la implementación del programa. Finalmente, el tipo instrumental, permitió que los resultados que se obtengan de las acciones implementadas por el gobierno federal sugieran estrategias y mejoras en la toma de decisiones para su implementación.

Se utilizó la entrevista semiestructurada como técnica metodológica, lo cual permitió identificar los temas principales a tratar de acuerdo con las preguntas de investigación. Cabe mencionar que, debido a la situación de la pandemia y al confinamiento, de acuerdo con los tiempos establecidos en la intervención de campo, todas las entrevistas se realizaron en modalidad virtual, quedando como evidencia las grabaciones de estas.

Para la sistematización de los datos obtenidos, se utilizó el software ATLAS. ti 22 dicho programa permite analizar, textos, audio e imágenes, y a su vez permite vincular diferentes fuentes de datos y elaborar diagramas conceptuales de las relaciones verticales y horizontales entre los datos.

El software de ATLAS. ti 22 tiene una íntima relación con la abreviatura en inglés CQDAS (Computer Assisted Qualitative Data Analysis) (Lee y Fielding, 1991), es decir, Programas Informáticos de Ayuda al Análisis Cualitativo de Datos, que surgieron a mediados de los años 80 teniendo como principales funciones (Muñoz y Sahagún, 2017, p. 4): “gestionar grandes volúmenes de datos; almacenar de forma organizada la información elaborada durante el análisis; segmentar, codificar y recuperar fragmentos significativos de nuestro material empírico y elaborar anotaciones del proceso y los resultados del análisis”.

ATLAS. ti es una herramienta de uso tecnológico que tiene origen en la Universidad de Berlín, su principal objetivo es facilitar el proceso de análisis de la información de investigaciones cualitativas. En el año de 1996 aparece la primera versión comercial, la versión 7 surge en el año 2012, en 2016 la versión 8 (Muñoz y Sahagún, 2017) y finalmente en 2022 la versión 9 nombrada ATLAS ti. 22.

La base de ATLAS.ti se encuentra en la Teoría Fundamentada (TF) en inglés Grounded Theory (GT) de Glaser y Strauss (1967), como una forma diferente de abordar la realidad social. Se argumenta que la verdad científica surge del acto de observación y de

las comparaciones que hace la persona observadora, de acuerdo con el sentido que le atribuye a lo observado.

La teoría fundamentada a través de un trabajo inductivo permite identificar conceptos que surgen de la comparación de las diferencias y similitudes de la teoría y los datos de las entrevistas, de donde derivan las categorías teóricas que contribuyen a comprender el fenómeno de estudio (Glaser y Strauss, 1967). Respecto a esto Strauss y Corbin (2002. p.111) refieren que “para descubrir y desarrollar los conceptos debemos abrir el texto y exponer los pensamientos, ideas y significados contenidos en él”.

Según la teoría fundamentada, el trabajo en ATLAS.ti requiere cuatro etapas: codificación de la información; categorización; creación de redes entre las categorías, y estructuración de hallazgos o teorización si fuera el caso (Varguillas, 2006). Para llevar a cabo esta tarea, es necesario conocer los componentes y características del software, para lo cual se ha obtenido información del Manual del usuario ATLAS.ti 22.

Los documentos son los datos que se agregan a un proyecto y se desean analizar, estos pueden ser texto, imagen, audio, video o geográficos.

La **unidad hermenéutica** es la que almacena y organiza en un único archivo los diferentes objetos (códigos, citas, memos y redes) de información que se generan del análisis que se realiza.

Los **códigos** suelen ser la unidad básica de análisis, estos pueden ser entendidos como conceptualizaciones.

La **codificación** es el procedimiento de agregar códigos a las citas.

Las **citas** se refieren a los fragmentos de texto, imagen, audio y video.

El proceso de **categorización** consiste en buscar el sentido y el significado de los fragmentos seleccionados, en base a las categorías definidas.

Los **memos** son el medio para que la persona investigadora registre y redactar sus reflexiones, hallazgos, relaciones, comentarios, entre otros.

Las **redes** permiten conceptualizar los datos conectando las relaciones de citas, códigos y memos.

ATLAS.ti 22 tiene dos formas de trabajar con los datos a nivel de datos y a nivel conceptual. El nivel de datos incluye la codificación (texto, imagen, audio y videos), la realización de nube y lista de palabras; así como la redacción de memorándums, y el nivel conceptual se centra en la consulta de datos y actividades, como la vinculación de códigos a través de la creación de redes.

Respecto al uso del software para el análisis de la información cualitativa, nos parece importante rescatar la reflexión de Varguillas (2006, p.80) “el combinar el proceso de análisis a través del software de ATLAS. ti con la creatividad de la persona investigadora, por sí sola no es significativa, lo valioso es el agregado de la persona investigadora, porque es de allí que emergen los hallazgos y las proposiciones teóricas caracterizadas por lo inédito, lo propio del contexto y por el atrevimiento personal”, acción que se describe en el Capítulo 4.

Capítulo 4. Análisis del proceso de implementación del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD 2020-2024

El capítulo se integra por la descripción de las estrategias y líneas de acción del objetivo prioritario 2: “Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado” (INMUJERES, 2020), las categorías de análisis, que fueron clave del proceso de recolección, sistematización y análisis de la información, así como la elaboración del triángulo de actores/ras implicados en la implementación del objetivo 2, quienes a su vez fueron entrevistados para conocer su opinión.

4.1 Descripción del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD 2020-2024

Uno de los instrumentos de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH, 2022, arts. 17. I y 17.VIII), como lo es el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024) tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la promoción del adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo, y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH, 2022) en su artículo 29 establece que le corresponde al Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) proponer este Programa.

Asimismo, el PROIGUALDAD se alinea con los principios, los objetivos, las estrategias y las prioridades del Plan Nacional del Desarrollo 2019-2024 (DOF, 2019) y cumple con los ordenamientos jurídicos en materia de planeación nacional.

La Ley de Planeación (2018, art. 20) refiere que la elaboración de los programas debe realizarse con participación y consulta de los diversos grupos sociales, y en relación con el Principio Rector del PND, que a la letra dice: “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”.

El PROIGUALDAD 2020-2024 fue el resultado de un proceso de consulta ciudadana, cuyo principal objetivo era conocer de viva voz de las mujeres mexicanas sus necesidades, intereses y demandas, así como sus propuestas.

De este modo, los contenidos del PROIGUALDAD 2020-2024 se integraron a través de la información obtenida de los 32 foros denominados “Mujeres Trabajando Juntas por la Transformación de México”; esto es, uno por cada entidad federativa, y realizados en los meses de julio, agosto y septiembre de 2019.

La participación estuvo conformada por un poco más de 4,000 mujeres, un grupo diverso, plural e incluyente, ya que estas mujeres pertenecían a organizaciones de la sociedad civil, del servicio público, de la academia, así como indígenas, afroamericanas, rurales, lesbianas, transexuales, con discapacidad, de la tercera edad, en pobreza y marginación, trabajadoras del hogar, migrantes, jóvenes, jefas de familia, amas de casa, jornaleras y campesinas.

El PROIGUALDAD 2020-2024, a través de sus seis objetivos prioritarios y la participación de las dependencias de gobierno y los tres poderes y órdenes de gobierno, pretende brindar una respuesta institucional a las siguientes demandas:

1. “Potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad.
2. **Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado.**
3. Mejorar las condiciones para que las mujeres, niñas y adolescentes accedan al bienestar y la salud sin discriminación desde una perspectiva de derechos.
4. Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad.
5. Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado.
6. Construir entornos seguros y en paz para las mujeres, niñas y adolescentes” (INMUJERES, 2020, p. 27).

De particular interés, para la presente investigación, es el segundo punto de dicho objetivo prioritario, ya que se considera que es el que está relacionado con el tema de la conciliación corresponsable entre la vida familiar y la vida laboral.

Se puede identificar que su fundamento se sustenta en posicionamientos de la teoría feminista, al plantear la erradicación de estereotipos tradicionales de género, la dominación del sistema patriarcal en el orden biológico, la división sexual del trabajo, la doble jornada en mujeres y la perspectiva de género, intercultural y territorial. Entre sus principales objetivos, esta acción busca (INMUJERES, 2020), lo cual, a su vez permita:

- Implementar políticas públicas para acercar bienes y servicios básicos de cuidado.
- Garantizar derecho al cuidado.
- Proporcionar dispositivos para la redistribución de las labores domésticas y el cuidado entre familia, comunidad, Estado y sector privado.
- Lograr la reestructuración de la organización social del trabajo.

Esto se logrará a través de siete estrategias y 40 acciones específicas, que se detallan en el cuadro 27, a fin de brindar una visión general de la integración del objetivo prioritario 2.

Es importante señalar que no se analizaron las estrategias y acciones puntuales dirigidas a las personas cuidadoras (2.1.3; 2.1.7; 2.2.5; 2.3.7; 2.3.10 y 2.4.6) y/o personas trabajadoras domésticas (del 2.5.1 al 2.5.4). Asimismo, la estimación y difusión social y económica de las labores del cuidado del hogar para su reconocimiento (del 2.6.1 al 2.6.3) no están de acuerdo con los objetivos establecidos en esta investigación.

Tabla 27. Estrategias y acciones del objetivo prioritario 2

Estrategias	Acciones
2.1 Fortalecer el marco institucional que garantice marcos de corresponsabilidad	7 acciones • Cuidado como derecho humano • Sistema Nacional de Cuidados
2.2 Ampliar el acceso de cuidado con perspectiva de género	5 acciones • Compatibilidad horario escolar y jornadas laborales • Servicios temporales de ludotecas y guarderías en instituciones de gobierno y servicios públicos
2.3 Impulsar la participación del Estado y sector privado en el cuidado	10 acciones • Participación de entidades federativas y municipios en la provisión, regulación y certificación de servicios de cuidados • Horarios flexibles
2.4 Impulsar medidas de transformación en las prácticas y normas socioculturales para promover la redistribución de trabajos del cuidado y el hogar	6 acciones • Eliminar en contenidos de medios de comunicación estereotipos de género que naturalizan la división sexual del trabajo • Promover la redistribución de las tareas del cuidado entre mujeres y hombres
2.5 Reconocer el trabajo doméstico y de cuidados	4 acciones • Impulsar el convenio 189 de la OIT de las y los trabajadores domésticos • Régimen obligatorio de seguridad social para trabajadoras domésticas
2.6 Difundir el valor social y económico de las laborales del cuidado y el hogar	3 acciones • Monetizar el tiempo invertido en las labores del cuidado • Generar diagnósticos para identificar necesidades de cuidados por sexo, sector y población
2.7 Promover la regulación de condiciones laborales compatibles con las responsabilidades familiares y de cuidado para personas con empleo remunerado	5 acciones • Adecuaciones a la Ley Federal del Trabajo

Fuente: Elaboración propia con base en Estrategias prioritarias y acciones puntuales de PROIGUALDAD 2020-2024 (INMUJERES, 2020, pp. 63-73).

4.2 Definición conceptual de las categorías de análisis

Las categorías de análisis en la investigación son elementos teórico-operativos, puesto que responden a la necesidad de establecer parámetros conceptuales que simplifiquen el proceso de recopilar, analizar e interpretar la información (Rico de Alonso, Alonso, Rodríguez, Díaz y Castillo, 2002)

Una categoría de análisis se define como una abstracción de la realidad que describe y organiza la situación y/o fenómeno que se estudia (Matus y Molina, 2006; Rivas, 2015): surge a partir de la revisión del estado de arte y/o del marco teórico, definiendo así los conceptos para explicar el tema investigación.

Del estado del arte y marco teórico de la presente investigación se construyeron *seis categorías (códigos)* y *37 subcategorías (subcódigos)* de análisis, de las cuales *cinco categorías* se enfocan en *teoría de la política pública* (definición del problema público, marco legal, coordinación intersectorial, juegos de implementación y acciones conciliatorias para la vida familiar y vida laboral) y se integra por *29 subcategorías*, así como, desde la *teoría feminista* con *una categoría* (cuidados) con *ocho subcategorías*, todas estas contienen factores que se considera influyen en el proceso de implementación del objetivo prioritario 2 de PROIGUALDAD 2020-2024, como se indica en la Tabla 28.

Tabla 28. Categorías de análisis para el proceso de implementación del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD 2020-2024

Dimensión	Categoría (Códigos)	Subcategoría (Subcódigos)
Implementación de políticas públicas	Definición del problema público	Teoría fundamental
		Comportamientos que modificar del grupo objetivo
		Opinión pública
		Agenda pública
		Agenda gubernamental
		Voluntad política
	Marco legal	Constitución Política Mexicana
		Ley Federal del Trabajo
		Atribuciones
		Políticas internas
		Norma Mexicana NMXR025
	Coordinación intersectorial	Horizontal/vertical
		Participación/concertación
		Técnico
	Juegos de implementación	Reputación
		Entropía social
		No es nuestro problema
		Simulación
	Cuidados	División sexual del trabajo
		Roles tradicionales de género
		El cuidado como derecho
		Organización social del cuidado
		3R del trabajo de cuidados
		Personas en situación de dependencia
		Modelo integral de servicios de cuidado
		Sistema Nacional de Cuidados
		Organización social del trabajo
		Corresponsabilidad
	Acciones conciliatorias para la vida familiar y vida laboral	Uso del tiempo
		Presupuesto
		Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
		Licencia de maternidad
		Licencia de paternidad
		Sala de lactancia
		Guardería
		Home office
		Flexibilidad de horario laboral

Fuente: Elaboración propia con base en Bardach (1977); Sabatier y Mazmanian (1981); Licha y Molina (2006); INMUJERES (2020).

Las categorías seleccionadas son adecuadas para los factores analizados por diferentes postulados, desde la teoría de política pública (al referirse al proceso de implementación, lo que a su vez permita ser integral y de relevancia en el análisis de dicho proceso) hasta la contextualización a partir del marco referencial del feminismo respecto a las políticas corresponsables conciliatorias.

Sabatier y Mazmanian (1981) conciben la implementación como “el cumplimiento de una decisión política básica”. Y la detallan de la siguiente manera:

“Ésta se plasma por lo general en un estatuto, aunque también puede presentarse en forma de órdenes ejecutivas determinantes, o como decisiones de los tribunales. En el mejor de los casos esa decisión identifica el (los) problema (s) que deben atacarse, estipula el (los) objetivo (s) a lograr y “estructura” el proceso de implementación de diversas maneras”. (p. 331).

Su propuesta surge del análisis de la implementación, el cual tiene como objetivo principal identificar los factores que condicionan el logro de los objetivos normativos a lo largo del proceso. Por lo que, “los resultados de la implementación son efectos de la interacción entre la estructura legal y el proceso político” (Sabatier y Mazmanian, 1981, p. 346).

Para analizar los datos y la información obtenida en esta investigación, se retomaron elementos de Bardach (1977), Licha y Molina (2006) e INMUJERES (2020). A continuación, se presentan las definiciones de cada categoría y subcategoría para su comprensión.

La categoría de **definición del problema público** es el momento en el que una situación de insatisfacción social es reconocida políticamente, y se consideran desde las capacidades del Estado diferentes alternativas de solución. Esta categoría está integrada por siete subcategorías:

La **teoría fundamental** que identifica el origen del problema es, en resumen, la redundancia de la teoría que fundamenta el origen del programa y/o política, lo cual, a su vez, justifica los costos y asegura un resultado a través de los objetivos establecidos.

Los **comportamientos que modificar del grupo objetivo** darán paso a la formulación de reglamentos claros para la consecución de los objetivos.

La **opinión pública** se concibe como la percepción de las personas sobre temas que tienen relevancia para la sociedad. Tiene estrecha relación con el poder y los procesos políticos.

La **agenda pública** se integra por las situaciones problemáticas colectivas consideradas de atención pública; y es expresada por los actores sociales a través de diferentes canales de comunicación.

La **agenda gubernamental** se integra por los problemas explícitamente aceptados por las autoridades públicas para su atención.

La **voluntad política** está integrada por:

- *Locus de la iniciativa*: Identifica en dónde reside el interés de emprender la acción estipulada.
- *Grado de rigor analítico*: Identifica si el gobierno en turno ha realizado un análisis donde se reconozca la complejidad del tema a atender.
- *Movilización de apoyo*: Habilidad de la persona que reforma para identificar y coordinar el apoyo para la ejecución de acciones estipuladas.
- *Continuación de esfuerzos*: Es la asignación de recursos, humanos y presupuestales, a la problemática a resolver en el tiempo.

La categoría **marco legal** considera todos aquellos instrumentos legales que legitiman las acciones para el logro de los objetivos normativos, esta se integra de cinco subcategorías:

La **Constitución Política Mexicana**; es el documento que contiene los principios y objetivos de la nación. Establece la existencia de órganos de autoridad, sus facultades y limitaciones, así como los derechos de las personas.

La **Ley Federal del Trabajo**; es el instrumento jurídico que estipula los derechos y obligaciones de personas trabajadoras y empleadoras en México

Las **atribuciones**; son acciones que realiza el Estado, y lo que le está permitido atender para la realización de sus fines.

Las **políticas internas**; son las decisiones que se manejan solo al interior de una organización del sector público o privado para lograr la consecución de objetivos.

La **Norma Mexicana NMX R 025**; es el mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, que favorecen el desarrollo integral de las y los trabajadores.

La categoría **coordinación intersectorial**; es un proceso en donde los diferentes actores generan sinergias para el logro de objetivos generales y/o específicos acorde a sus atribuciones. Esta se integra por:

Lo **horizontal/vertical**; consiste en los procesos interdependientes entre el gobierno federal, local y estatal, y ejercen funciones de coordinación intersectorial e intergubernamental.

La **participación/concertación** se integra por aquellas acciones intersectoriales, intergubernamentales y la sociedad civil para el logro de una deliberación conjunta.

El elemento **técnico** se integrará por los conocimientos especializados para el desarrollo de estrategias.

La categoría **juegos de implementación** se conforma a partir del resultado de las “estrategias y técnicas” que las y los actores (públicos y privados) aplican en el proceso de implementación de una política. Cuatro subcategorías la conforman:

La **reputación** se refiere a protagonizar el proceso de implementación de alguna política o que contribuya igual o menos que otros participantes.

La **entropía social** se manifiesta en la incompetencia de todos los niveles de las organizaciones en la coordinación de actividades con personalidades de alto grado y niveles operativos.

No es nuestro problema; es el no involucrarse en tareas que impliquen sobrecarga de trabajo, controversias y/o pongan al descubierto las incompetencias y debilidades mantenidas en secreto.

La **simulación**; son declaraciones y manifestaciones públicas de acciones realizadas acorde a la política, sin embargo, son de poco valor y fuera de tiempo.

La categoría **cuidados** refiere a las actividades que se realizan para el mantenimiento de la vida y el bienestar de las personas. Se integra por ocho subcategorías:

La **división sexual del trabajo**; es la forma en la que cada sociedad organiza y distribuye las actividades laborales domésticas y extradomésticas, acorde a los roles de género establecidos.

Los **roles tradicionales de género**; son papeles sociales establecidos y asignados por la(s) sociedad(es), con base en una construcción de la diferencia sexual. Estos papeles impactan (junto con otros papeles desempeñados en la sociedad) no sólo en el comportamiento de las personas sino en la normalización o naturalización en el desempeño de determinadas actividades, tareas y responsabilidades concebidas como femeninas o masculinas o como “propias” de las mujeres y “propias” de los hombres.

El **cuidado como derecho humano** refiere al reconocimiento del cuidado como un derecho que sustenta la vida de la persona y le otorga los elementos materiales y simbólicos para vivir en sociedad a lo largo de toda su vida. Este debe ser garantizado por el Estado, a través de generar las condiciones para su ejercicio pleno.

La **organización social del cuidado**; es la forma de atender, distribuir y gestionar la necesidad de cuidados como la base del funcionamiento del sistema económico y la política social.

Las **3 R del trabajo de cuidados** se concibe como **Reconocer** el trabajo del cuidado, como clave para el funcionamiento de la economía; **Redistribuir** de manera justa y equilibrada el trabajo de cuidados no remunerado, entre las personas integrantes de la familia, con la participación del sector empresarial y gubernamental; y **Reducir** las necesidades básicas del cuidado desde un enfoque de los derechos humanos, promoviendo la igualdad, la universalidad y la solidaridad en el desempeño del cuidado.

Las **personas en situación de dependencia** se integra por las niñas y los niños de (0-14 años), personas adultas mayores, personas con discapacidad y enfermas.

El **modelo integral de servicios de cuidado**; es aquel que enmarca la forma en que interactúan la población y el prestador de servicios, dentro de un marco de cumplimiento perspectiva de género, pertenencia cultural, territorialidad y derechos humanos, articulando redes de atención tanto institucionales como comunitarias.

El **Sistema Nacional de Cuidados**; es la instancia de coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios, encargada de diseñar e implementar

las políticas públicas destinadas a atender las necesidades de personas en condición o situación de dependencia.

La categoría acciones **conciliatorias de la vida familiar y vida laboral**; son aquellas que forman parte de las políticas de igualdad cuyo objetivo es transformar la desigual distribución de las tareas domésticas y de cuidado, entre hombres y mujeres. Se integra por 11 subcategorías:

La **organización social del trabajo**; es la forma en la que cada sociedad divide y reparte el trabajo productivo. No considera el trabajo reproductivo; esto se ve reflejado en la estructura social y económica.

La **corresponsabilidad**; es la responsabilidad compartida del trabajo de cuidados y tareas domésticas entre el Estado, el sector privado, la sociedad y las familias.

El **uso del tiempo** alude a cómo las personas distribuyen su tiempo en él, no remunerado y otras actividades.

El **presupuesto**; es la cantidad de dinero destinada, de manera anticipada, con base en la estimación del coste que supone la realización de diferentes objetivos específicos.

El **equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral**; es la relación proporcional del número de horas que las personas destinan a actividades como el ocio y los cuidados (ofreciéndoles estabilidad emocional y bienestar personal), en comparación con el trabajo remunerado.

Licencia de maternidad; es el derecho que tienen todas las madres trabajadoras en México durante la última fase del embarazo y después del parto, para que puedan cuidar a su bebé.

Licencia de paternidad; es el derecho que tienen todos los hombres trabajadores en México ante el nacimiento de su hija o hijo, el cual consta de 5 días.

Sala de lactancia; es el espacio digno, seguro, exclusivo, higiénico y accesible para que las mujeres en periodo de lactancia amamenten o extraigan y conserven adecuadamente su leche durante el horario de trabajo.

Guardería o estancia infantil; es el espacio de cuidado y educativo destinado a favorecer el desarrollo físico, cognitivo, afectivo y social de las niñas y niños, que por lo regular es utilizado por madres y padres trabajadoras.

Home office consiste en el desempeño del trabajo remunerado desde casa o en un sitio diferente al lugar de la sede del empleo. A partir de la pandemia por Covid-19, se incrementó esta modalidad en México.

Flexibilidad de horario laboral; es un acuerdo laboral entre trabajadores y empleadores o viceversa, a través del cual se determina la jornada laboral, acorde con las exigencias de la ley y de su tipo de contrato.

Es importante comentar, que estas categorías y subcategorías, a su vez se utilizaron como códigos y subcódigos respectivamente en el software de ATLAS.ti 22 para el análisis de las entrevistas.

4.3 Triángulo de actores

En este apartado se describen los diferentes actores que intervienen en una política pública. Según Subirats et al. (2008), es importante tener en cuenta a todos los actores (activos o pasivos) involucrados en la problemática a tratar, sin dejar de lado su participación. Para ello, proponen una clasificación de actores para un análisis integral de la política pública que se describe a continuación:

Actores Políticos-Administrativos: Son aquellos que representan al Estado a través de la actuación de las instituciones públicas.

Actores Privados: Son aquellos que participan en la estructuración del espacio de una política pública, sin que ello implique control gubernamental directo en su proceder. Se clasifican en los siguientes:

Grupos-Objetivo: “Compuesto por personas (físicas o jurídicas) y organizaciones que agrupan a tales personas, cuya conducta se considera políticamente como la causa directa (o indirecta) del problema colectivo que la política pública intenta resolver” (Subirats, et al., 2008, p.61).

Beneficiarios finales: “Comprende a las personas (físicas o jurídicas) y las organizaciones o entidades que las agrupen, a quienes el problema colectivo afecta directamente, sufriendo sus efectos negativos. Tales actores pueden esperar, como resultado de la ejecución eficaz de la política pública una mejoría en su condición económica, especial, profesional y ambiental” (Subirats, et al., 2008, p.62).

Grupos Terceros: “Incluyen el conjunto de personas (físicas o jurídicas) y las organizaciones que representan los intereses de tales personas, quienes sin que la política pública les esté directamente destinada ven como su situación individual y/o colectiva puede modificarse de manera más o menos permanente. Tal modificación puede ser de carácter positivo o negativo” (Subirats, et al., 2008, p.62).

Estos actores constituyen los tres polos que forman parte de lo que denominan Subirats, et al. (2008) el **triángulo base de actores de una política pública**, en donde el analista deberá identificar los actores “reales” a quienes el problema colectivo a resolver incluye de manera directa e indirecta para la creación de la acción pública.

Así, las interrelaciones entre estos cuatro grupos de actores y la intervención estatal se definen por el modelo causal en el que se sustenta la política pública. Dicho modelo se integra por la hipótesis causal y la hipótesis de intervención (Subirats, et al., 2008).

La **hipótesis causal**: es aquella que aporta una respuesta política a la cuestión de saber quién o qué es “culpable” u “objetivamente responsable” del problema colectivo a resolver (Subirats, et al., 2008).

La **hipótesis de intervención**: es la que establece cómo puede complicarse o incluso resolverse el problema público, a través de una política pública. Define las modalidades de intervención estatal que influirán en las decisiones y las acciones de los grupos-objetivo designados para que éstas sean compatibles con los objetivos políticos (Subirats, et al., 2008).

Para Subirats et al. (2008) es importante definir el **problema colectivo** el cual, para la presente investigación, se identifica como: *“insuficiencia de acciones legítimas para una conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral en México”*.

De esta manera, se identifica como **hipótesis causales**, las siguientes:

- Los estereotipos y roles tradicionales de género, así como la división sexual del trabajo son la causa principal de que no haya una conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral en México.
- El desinterés de la mayoría de quienes integran los poderes Ejecutivo y Legislativo para diseñar e implementar acciones conciliatorias corresponsables o formular y aprobar una iniciativa de ley al respecto.
- La falta de voluntad política, del reconocimiento del trabajo reproductivo y de presupuesto de las y los diferentes actores involucrados en el tema de la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral son los principales motivos de que aún no se haya implementado las acciones que dicta el PROIGUALDAD 2020-2024 en el objetivo 2 de la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral.

En donde las **hipótesis de intervención**, tenemos que:

- Para que lograr la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral en México, erradicar los estereotipos, roles tradicionales de género y la división sexual del trabajo mediante una política pública de comunicación por los distintos medios de comunicación en México.
- Para que lograr la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral en México, sensibilizar a la mayoría de quienes integran los poderes Ejecutivo y Legislativo, para diseñar e implementar acciones conciliatorias corresponsables o formular y aprobar una iniciativa de ley al respecto.
- Para que lograr la conciliación corresponsable de la vida familiar y laboral en México, específicamente, implementar las acciones dictadas en el objetivo 2 de PROIGUALDAD 2020-2024 en el objetivo 2, que haya voluntad política de las y los diferentes actores involucrados en el tema de la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral son los principales motivos de que aún no se haya implementado.

De los actores involucrados se identifica a los **político-administrativos**:

Administración pública federal:

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
- Secretaría de Bienestar
- Secretaría de Educación Pública (SEP)
- Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF)
- Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES)
- Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM)
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)

LXV Legislatura de la Cámara de Diputados

- Comisión de Igualdad de Género
- Comisión Ordinaria de Trabajo y Previsión Social
- Comisión de Derechos Humanos

Senado de la República

- Comisión de Igualdad de Género
- Comisión Ordinaria de Trabajo y Previsión Social
- Comisión de Derechos Humanos

Los **grupos-objetivo**, personas empleadoras y representantes de los poderes ejecutivo y legislativo federales.

Los **beneficiarios finales**: personas con un trabajo remunerado

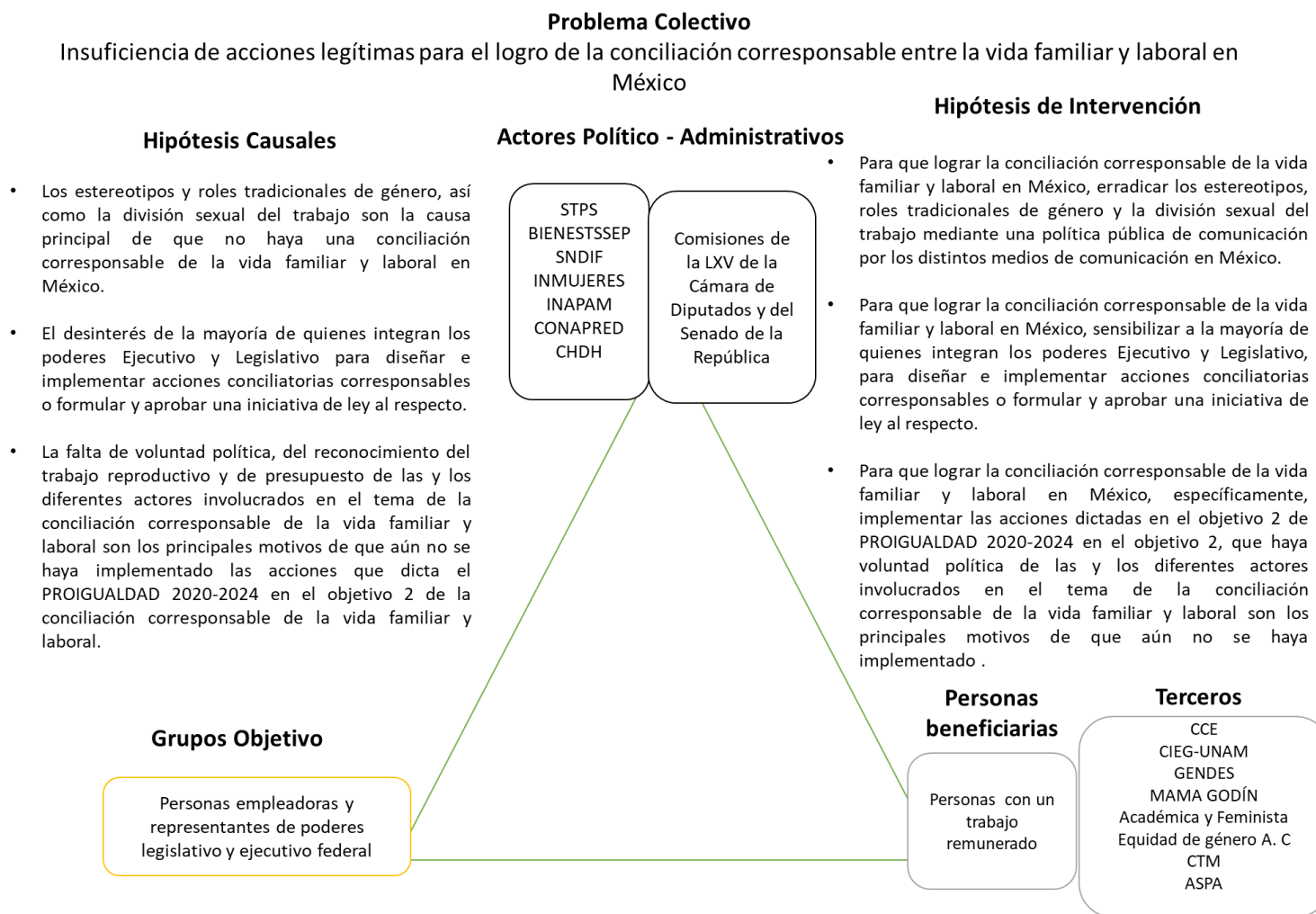
Por último, los **grupos terceros** se integra por:

- Consejo Coordinador Empresarial (CCE)
- Centro de Investigaciones y Estudios de Género, de la Universidad Nacional Autónoma de México (CIEG-UNAM)
- Género y Desarrollo A.C. (GENDES)
- Mamá GODÍN

- Académica y feminista de la UNAM
- Equidad de género. Ciudadanía, trabajo y familia A.C.
- Confederación de Trabajadores en México (CTM)
- Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA)

La información descrita se esquematiza en la Figura 1.

Figura 1. Triángulo de actores



Fuente: Elaboración propia con base en Subirats, Knoepfel, Larrue y Varone, (2008, pp.63-66).

A continuación, se presenta una breve descripción de los diferentes actores identificados. Asimismo, se indican las acciones que deberán realizar de acuerdo con sus atribuciones, como se indica en el PROIGUALDAD 2020-2024, en relación con el objetivo prioritario 2.

Actores Políticos-administrativos

Actor: Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

Descripción: Es el despacho del poder ejecutivo federal encargado de la administración y regulación de las relaciones laborales obrero-patronales.

Su principal atribución es fortalecer la política laboral y observar el cumplimiento de los derechos laborales, lo cual permita la dignificación del trabajo y la mejora de las condiciones laborales de las y los trabajadores para incrementar su calidad de vida al igual que el de sus familias (DOF/STPS, 2021).

De acuerdo con el PROIGUALDAD 2020-2024 (INMUJERES, 2020, p. 63-73), a esta Secretaría se le asignan principalmente las siguientes acciones:

- Promover el reconocimiento del cuidado como un derecho humano.
- Coordinar el Sistema Nacional de Cuidados.
- Impulsar el reconocimiento de los derechos laborales de las personas cuidadoras de conformidad con los estándares internacionales en la materia.
- Impulsar un modelo de capacitación y/o certificación para personas cuidadoras que permitan empleabilidad.
- Promover acciones que consideren el horario de los servicios educativos y las jornadas laborales de madres, padres o personas tutoras.
- Promover acciones de fortalecimiento en los servicios de cuidado en el sector privado, tendientes a aumentar la empleabilidad de mujeres y contribuir a aumentar su competitividad.
- Impulsar acciones para la corresponsabilidad en el sector privado para la provisión y prestación de servicios de cuidados e implementación de horarios flexibles.
- Impulsar estrategias para que las personas empleadoras del hogar inscriban a las trabajadoras domésticas, al régimen obligatorio de seguridad social.
- Impulsar adecuaciones en la Ley Federal del Trabajo sobre la extensión y flexibilidad de la jornada laboral y los periodos vacacionales a fin de permitir conciliar la vida laboral, familiar y personal;

- Impulsar acciones estratégicas para incorporar los cuidados filiales en la normativa laboral vigente, y
- Promover la ampliación progresiva, igualitaria y no transferible de las licencias de paternidad, maternidad y cuidados filiales establecidos en la normativa vigente.

Actor: Secretaría de Bienestar

Descripción: En la Administración Federal del presidente Andrés Manuel López Obrador, la Secretaría de Desarrollo Social se transforma a Secretaría de Bienestar, con el encargo de diseñar, planear, ejecutar y coordinar las políticas públicas en materia de desarrollo social y calidad de vida.

Tiene como principal objetivo mejorar el nivel y calidad de vida de los grupos históricamente vulnerables, a través de considerar la diversidad cultural, social y territorial (DOF/BIENESTAR, 2022).

De acuerdo con el PROIGUALDAD 2020-2024 (INMUJERES, 2020, p. 63-73) a esta Secretaría se le asigna principalmente las siguientes acciones:

- Promover el reconocimiento del cuidado como un derecho humano.
- Coordinar el Sistema Nacional de Cuidados.
- Promover acciones para el desarrollo de modelos integrales de servicios de cuidado, con perspectiva de género, pertinencia cultural, enfoque territorial y derechos humanos.
- Promover acciones que consideren el horario de los servicios educativos y las jornadas laborales de madres, padres o personas tutoras.
- Promover acciones que favorezcan el acceso de personas sin seguridad social a centros de cuidado.
- Impulsar acciones tendientes para la generación de redes que atiendan a mujeres adultas mayores, con énfasis en mujeres en situación de abandono.
- Promover acciones de fortalecimiento de los servicios de cuidado dirigidos a la primera infancia, a personas con discapacidad y adultas mayores mediante la promoción de esquemas tripartitas de participación (gobierno, sector privado y personas usuarias) reguladas y supervisadas por el Estado.

- Generar diagnósticos para identificar necesidades de cuidados, por sexo, sector (rural e indígena) y tipo de población (niñez, situación de discapacidad y personas adultas mayores) con enfoque interseccional.

Actor: Secretaría de Educación Pública (SEP)

Descripción: Esta Secretaría tiene como principal objetivo emitir la normativa pedagógica necesaria para la educación básica y normal de carácter nacional, en los términos del Artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de la Ley General de Educación (DOF/SEP, 2012).

De acuerdo con el PROIGUALDAD 2020-2024 (INMUJERES, 2020, p. 63-73) a esta Secretaría se le ha asignado principalmente las siguientes acciones:

- Promover acciones para el desarrollo de modelos integrales de servicios de cuidado con perspectiva de género, pertinencia cultural, enfoque territorial y derechos humanos.
 - Impulsar un modelo de capacitación y/o certificación para personas cuidadoras que permitan empleabilidad.
 - Promover acciones que consideren el horario de los servicios educativos y las jornadas laborales de madres, padres o personas tutoras.
 - Desarrollar una estrategia de comunicación social que promueva el reconocimiento y redistribución de tareas de cuidado, con énfasis en la obligación y derecho de los hombres a participar en la crianza, cuidado y sano desarrollo de sus hijas e hijos
- Fomentar la incorporación de contenidos de representación gráfica en los libros de texto y otros documentos estratégicos de educación básica para promover la participación de hombres y niños en las labores del cuidado y trabajo del hogar.

Actor: Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF)

Descripción: Es un organismo público descentralizado que cuenta con patrimonio y personalidad jurídica propios el cual deberá cumplir con los objetivos que le establecen las convenciones y tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como aplicables la Ley General de Salud, la Ley de Asistencia Social, la Ley General de

Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil, la Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, la Ley General de Víctimas

De acuerdo con el PROIGUALDAD 2020-2024 (INMUJERES, 2020, p. 63-73), a este Sistema se le ha asignado principalmente las siguientes acciones

- Coordinar el Sistema Nacional de Cuidados.
- Promover acciones que consideren el horario de los servicios educativos y las jornadas laborales de madres, padres o personas tutoras.
- Promover acciones que favorezcan el acceso de personas sin seguridad social a centros de cuidado.
- Establecer medidas para el reconocimiento y atención médica, psicológica y social a las mujeres cuidadoras de las personas enfermas crónicas o con discapacidad.

Actor: Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)

Descripción: Es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, no sectorizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y fines, el cual tiene a su cargo el ejercicio de las atribuciones conferidas en su Ley y el despacho de los asuntos que le corresponden, en términos de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por Organizaciones de la Sociedad Civil, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y las demás disposiciones legales aplicables (DOF/INMUJERES, 2021).

De acuerdo con el PROIGUALDAD 2020-2024 (INMUJERES, 2020, p. 63-73), a este Instituto se le ha asignado principalmente las siguientes acciones:

- Promover el reconocimiento del cuidado como un derecho humano.
- Coordinar el Sistema Nacional de Cuidados.
- Impulsar el reconocimiento de los derechos laborales de las personas cuidadoras de conformidad con los estándares internacionales en la materia.

- Promover acciones para el desarrollo de modelos integrales de servicios de cuidado con perspectiva de género, pertinencia cultural, enfoque territorial y derechos humanos.
- Promover la participación de las entidades federativas, alcaldías y municipios en materia de provisión, regulación, certificación, formación o supervisión de servicios de cuidados.
- Desarrollar una estrategia de comunicación social que promueva el reconocimiento y redistribución de las tareas del cuidado, con énfasis en la obligación y derecho de los hombres a participar en la crianza, cuidados y sano desarrollo de sus hijas e hijos, y
- Promover acciones de fortalecimiento en los servicios de cuidado en el sector privado, tendientes a aumentar la empleabilidad de mujeres y contribuir a aumentar su competitividad.

Actor: Instituto Nacional para Personas Adultas Mayores (INAPAM)

Descripción: Es rector de la política nacional a favor de las personas adultas mayores, como lo anuncia en su nombre, teniendo por objeto general coordinar, promover, apoyar, fomentar, vigilar y evaluar las acciones públicas, estrategias y programas que se deriven de ella, de conformidad con los principios, objetivos y disposiciones contenidas en la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores (DOF/INPAM, 2018).

De acuerdo con el PROIGUALDAD 2020-2024 (INMUJERES, 2020, p. 63-73), a este Instituto se le ha asignado principalmente las siguientes acciones:

- Coordinar el Sistema Nacional de Cuidados.
- Impulsar acciones tendientes a incrementar la oferta de servicios de cuidado suficientes y de calidad con perspectiva de género y enfoque territorial, e
- Impulsar acciones tendientes para la generación de redes que atiendan a mujeres adultas mayores, con énfasis en mujeres en situación de abandono.

Actor: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)

Descripción: Es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Su principal objetivo es

contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país, a través de prevenir y eliminar la discriminación; formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en territorio nacional, con base a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se formulen en el procedimiento de queja (DOF-CONAPRED, 2018).

De acuerdo con el PROIGUALDAD 2020-2024 (INMUJERES, 2020, p. 63-73) a este Consejo se le ha asignado principalmente las siguientes acciones:

- Promover el reconocimiento del cuidado como un derecho humano y
- Coordinar el Sistema Nacional de Cuidados.

Actor: Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)

Descripción: La Comisión Nacional de los Derechos Humanos es uno de los Órganos constitucionales autónomos de México, tiene como principal objetivo dirigir las tareas de protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los Derechos Humanos, así como la prevención e investigación de las violaciones a los derechos humanos (CNDH,2022).

El Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH) es el programa especial de la CNDH, perteneciente a la Cuarta Visitaduría General y lleva a cabo sus actividades, correspondiendo con las líneas del Plan Estratégico Institucional de la CNDH, en específico, con la observancia, evaluación y monitoreo de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, e la observancia de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres tiene como base las siguientes líneas de acción (CNDH, 2022).

Actor: H. Cámara de Diputados/as en México

Descripción: La H. Cámara de Diputados/as en México, a través de las Comisiones como órganos constituidos por el Pleno, realiza la elaboración de dictámenes, informes, opiniones o resoluciones, los cuales contribuyen a cumplir sus atribuciones constitucionales y legales (Art. 39.2 Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, 2021).

De las Comisiones ordinarias y acorde al tema que nos concierne se identifican para su consideración las siguientes:

- Igualdad de Género.
- Trabajo y Previsión Social.
- Derechos Humanos.

Actor: Senado de la República

Descripción: Las comisiones del Senado de la República se constituyen por mandato de ley o por acuerdo del Pleno y tienen como principal objetivo dictaminar, investigar, consultar, analizar, debatir y resolver sobre las materias de sus competencias. El Senado cuenta con comisiones ordinarias y especiales que se integran y funcionan en términos de la Constitución, (Arts. 113,114,117 del Reglamento del Senado de la República, 2017) entre estas se consideraron las siguientes comisiones ordinarias:

- Derechos humanos.
- Igualdad de género.
- Trabajo y previsión social.

Actores terceros

Actor: Consejo Coordinador Empresarial (CCE)

Descripción: Su misión es coordinar y a las organizaciones del sector empresarial para ser el motor del desarrollo económico y social de México, impulsando de manera sustentable la productividad, la innovación, el empleo formal y la inversión.

Actualmente, integran el CCE siete asociados (CONCAMIN, CONCANACO, COPARMEX, AMIS, CMN, CNA y ABM) y 5 invitados permanentes (CANACO, CANACINTRA, AMIB, COMCE y ANTAD).

Actor: Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG-UNAM)

Descripción: Entidad académica adscrita a la Coordinación de Humanidades de la UNAM; su principal objetivo es producir conocimiento teórico y aplicado en el campo de los Estudios de Género, desde un enfoque interdisciplinar.

Actor: Género y Desarrollo A.C. (GENDES)

Descripción: Es una organización de la sociedad civil mexicana especializada en el trabajo con hombres que impulsa procesos de reflexión, intervención, investigación e incidencia desde la perspectiva de género con énfasis en las masculinidades y derechos humanos.

Actor: Mamá GODÍN

Descripción: Es un espacio con el principal objetivo de colocar en la agenda pública los retos en el mundo laboral que impiden (por tradición patriarcal) generar igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional de las mujeres en instituciones públicas y privadas.

Actor: Académica y feminista

Descripción: Doctora en Investigación en Ciencias Sociales con especialidad en Ciencia Política, especialista en temas de políticas públicas con perspectiva de género y actualmente es profesora e investigadora de tiempo completo en el Posgrado de Humanidades y Ciencias Sociales de la UNAM.

Actor: Equidad de género. Ciudadanía, trabajo y familia

Descripción: Es una organización feminista que promueve la igualdad entre mujeres y hombres, así como el Estado de derecho, mediante el impulso de políticas públicas con enfoque de género, el fortalecimiento del liderazgo y la participación ciudadana de las mujeres en todos los ámbitos de la vida política y social.

Actor: Confederación de Trabajadores de México (CTM)

Descripción: Es considerada una organización mayoritaria de personas trabajadoras con el objetivo de eliminar la explotación y la inequidad en el reparto de la riqueza y lograr una plena justicia social para las y los trabajadores de México.

Actor: Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA de México)

Descripción: Es el Sindicato que representa a los pilotos mexicanos que prestan sus servicios profesionales en aerolíneas con las que tiene celebrados Contratos Colectivos de Trabajo que son: Aeroméxico, Mexicana de Aviación, Aeromar, Aeroméxico *Connect* y Mexicana. Se constituyó oficialmente como sindicato gremial el 4 de agosto de 1958 para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses profesionales y comunes de dicho gremio.

4.4 Análisis y resultados del proceso de implementación del objetivo prioritario 2

En esta sección se presenta la sistematización y el análisis del proceso de implementación del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD 2020-2022, describiendo los pasos metodológicos realizados para la obtención de los resultados.

En cada etapa descrita se obtuvieron diferentes productos que sustentan los resultados obtenidos, tales como: el directorio de actores, la agenda de entrevistas, la grabación de entrevistas, las solicitudes y las respuestas del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), el manual de códigos, las nubes de palabras y las redes semánticas.

A continuación, se presenta el análisis llevado a cabo del nivel de datos (nube de palabras) y conceptual (redes semánticas) del software ATLAS.ti 22, en los apartados que integran las categorías de análisis para el proceso de implementación del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD; estos son: definición del problema público, capacidad de la ley, marco legal, coordinación intergubernamental, juegos de implementación, cuidados y acciones conciliatorias para la vida familiar y vida laboral.

4.4.1 Recolección y sistematización de la información

En esta sección se describe el proceso que se siguió para llevar a cabo la intervención en el campo, así como la sistematización y el análisis de la información, los cuales se representan en la figura 2.

El proceso de intervención se llevó a cabo a través de once etapas, cada una de las cuales dio como resultado productos de utilidad para la presente investigación.

En la etapa de identificación de actores, de acuerdo con la propuesta de Subirats et al. (2008), se realizó de forma virtual. En esta etapa se analizaron los nombres de cada actor que forma parte del triángulo de actores (figura 1) involucrado en el tema de la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral en México.

Una vez identificados, se integró un directorio de actores, que contenía información general como la denominación de la institución y/u organización, el nombre del representante y su cargo, el número telefónico y el correo, lo que permitiría ponerse en contacto.

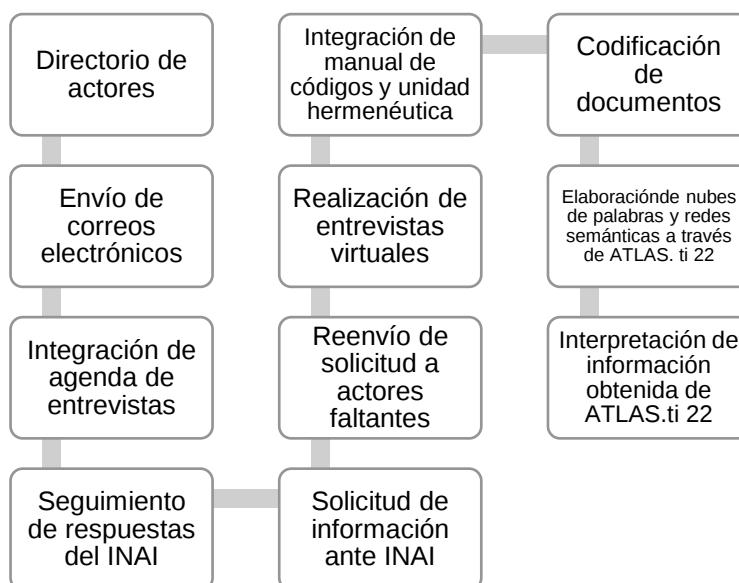
Una vez que se tuvo la información necesaria para contactar a los actores, se les enviaron correos electrónicos en los que se les solicitaba una entrevista y se les explicó, de manera breve, el objetivo de ésta. Dado que en ese año estábamos en cuarentena debido a la pandemia de la COVID-19, se puso a consideración de cada actor la modalidad de la entrevista, es decir, virtual o presencial.

Según manifestaron los actores, expresando su disposición y/o interés en participar, se integró la agenda de entrevistas, de acuerdo con los tiempos y modalidad elegida por cada actor. Todos ellos seleccionaron la modalidad virtual, para lo cual se utilizó la plataforma de reuniones Zoom (contratación previa). Cabe señalar que se dispone de la grabación de las entrevistas realizadas.

Derivado del triángulo de actores se identificaron 14 actores político-administrativos de los cuales sólo tres aceptaron realizar la entrevista (A4, A5 y A10),¹ los once restantes no respondieron el correo enviado. De los diez actores terceros identificados, ocho aceptaron la entrevista (A1, A2, A3, A6, A7, A8, A9 Y A11), uno rechazó la invitación y otro no respondió el correo.

¹ Codificación asignada a cada actor entrevistado, la cual puede ser consultada en el apartado de Anexos II.

Figura 2. Proceso de desarrollo metodológico



Fuente: Elaboración propia.

Respecto al tipo de entrevista, como se indicó, fue semiestructurada, cuya guía constó de 6 tópicos², vinculados con las categorías de análisis (ver Tabla 28). La duración media de las entrevistas fue de 48 minutos; la variación en el tiempo se debió a la extensión de sus respuestas.

Se realizó otro intento con los actores políticos-administrativos que no habían respondido a la solicitud de entrevista, pero, igualmente, no hubo respuesta. Dado que son instituciones públicas y, por lo tanto, entidades obligadas a proporcionar información, como lo establece la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIP 2021, Arts. 3 y 11), se puede presentar una solicitud de información a través de la Plataforma Nacional (LFTAIP, 2021 art. 123), por lo que se realizaron once solicitudes de información (B1- B11)³ de las cuales fueron respondidas todas.

Cabe destacar que, de las solicitudes presentadas, en el caso de B1 se interpuso una queja ante la respuesta emitida por este actor, quien se declaró incompetente para

² La descripción de cada tópico puede ser consultada en el apartado de Anexos I.

³ Codificación asignada a cada actor que se le solicitó información a través de la plataforma del INAI, la cual puede ser consultada en el apartado de Anexos III.

responder a la solicitud y la orientó a otra instancia, respuesta que el INAI revocó, a fin de que asumiera su competencia y brindara respuesta a la solicitud.

La recopilación de la información se inició con la captura de las entrevistas. En el caso de las respuestas emitidas por el INAI, de los actores que no respondieron a la solicitud de entrevista, se integró una carpeta electrónica.

Para el análisis de la información de las entrevistas y documentos emitidos se hizo uso del software ATLAS. ti 22, con número de licencia de estudiante L-D53-919. La unidad hermenéutica se integró mediante once entrevistas para el análisis del proceso de implementación del objetivo prioritario 2, y el manual de códigos y subcódigos se integró con las categorías y subcategorías descritas en la Tabla 29.

A raíz del análisis de las respuestas del INAI, es un elemento importante que diferencia la información obtenida de las entrevistas realizadas, por lo tanto, el análisis de la información se realizó de conformidad con las estrategias y acciones puntuales que marca el objetivo prioritario 2.

Como complemento del análisis del proceso de implementación del objetivo prioritario 2 se realizó una matriz comparativa (ver tabla 29) de las acciones puntuales con los códigos y subcódigos definidos, para trabajar con el software de ATLAS. ti 22 y marcando así una directriz de vinculación con la información obtenida y de base para el análisis para las respuestas emitidas por el INAI.

Tabla 29. Matriz comparativa de acciones puntuales del objetivo prioritario 2 de PROIGUALDAD 2020-2024 con códigos y subcódigos para el software de ATLAS.ti 22

Estrategia	Acciones puntuales	Código	Subcódigo
2.1 Fortalecer el marco institucional con relación a los trabajos domésticos y de cuidados para garantizar una actuación corresponsable y de reconocimiento	2.1.1 Reconocer el cuidado como un derecho humano	Cuidados	Derecho humano
	2.1.2 Coordinar el Sistema Nacional de Cuidados		Sistema Nacional de Cuidados
	2.1.4 Establecer medidas para el acceso a centros educativos y de cuidado de niñas, niños y adolescentes con discapacidad		Personas en situación de dependencia
	2.1.5 Promover modelos integrales de servicios de cuidado con enfoques de: perspectiva de género, pertenencia cultura, territorialidad y derechos humanos		Modelos integrales de servicios de cuidado
	2.1.6 Impulsar acciones para el incremento de la oferta de servicios de cuidado		
2.2 Ampliar el acceso a servicios de cuidados adecuados, oportunos de calidad y con perspectiva de género	2.2.1 Promover acciones en las que se considere el horario de servicios educativos y jornadas laborales de madres, padres y tutores	Acciones conciliatorias para la vida familiar y vida laboral	Flexibilidad de horario laboral
	2.2.2 Promover acciones en que se consideren a las personas sin seguridad social el acceso a centros de cuidado	Cuidados	Modelos integrales de servicios de cuidados
	2.2.3 Promover la prestación de servicios de ludoteca y/o guarderías temporales en las instituciones de gobierno para la población usuaria		
	2.2.4 Impulsar acciones para la generación de redes que atiendan a mujeres adultas mayores con énfasis en situación de abandono		

Fuente: Elaboración propia con base al PROIGUALDAD 2020-2024 (INMUJERES, 2020, pp.64-65).

Estrategia	Acciones puntuales	Código	Subcódigo
2.3 Impulsar el incremento de la participación del Estado y el sector privado en el cuidado de las personas	2.3.1 Promover la participación de los tres niveles de gobierno en materia de provisión, regulación, certificación, formación y supervisión de los servicios de cuidado	Acciones conciliatorias para la vida familiar y vida laboral	Corresponsabilidad Personas en situación de dependencia
	2.3.2 Realizar acciones para el fortalecimiento de esquemas tripartitas de participación en los servicios educativos dirigidos a la educación inicial regulados por el Estado		
	2.3.3 Realizar acciones para el fortalecimiento de esquemas tripartitas de participación en los servicios educativos dirigidos a la primera infancia regulados por el Estado		
	2.3.4 Realizar acciones para el fortalecimiento de esquemas tripartitas de participación en los servicios educativos dirigidos a personas con discapacidad regulados por el Estado		
	2.3.5 Realizar acciones para el fortalecimiento de esquemas tripartitas de participación en los servicios educativos dirigidos a personas adultas mayores regulados por el Estado		
	2.3.6 Fomentar campañas y acciones de concientización a padres, madres, personas cuidadoras y tutoras sobre la importancia del juego desde una perspectiva de género, derechos humanos y pertinencia cultural	Cuidados	Modelos integrales de servicios de cuidados
	2.3.8 Impulsar acciones para la corresponsabilidad en el sector privado para la prestación de servicios de cuidados e implementación de horarios flexibles	Acciones conciliatorias para la vida familiar y vida laboral	Corresponsabilidad Horarios flexibles
	2.3.9 Favorecer acciones para la mejora de la movilidad y optimizar tiempos de traslados, a fin, de reducir la pobreza de tiempo en las mujeres		Uso del tiempo

Fuente: Elaboración propia con base al PROIGUALDAD 2020-2024 (INMUJERES, 2020, pp.66-68).

Estrategia	Acciones puntuales	Código	Subcódigo
2.4 Impulsar medidas que favorezcan la transformación de prácticas y normas socioculturales para promover la redistribución de los trabajos de cuidados y del hogar	2.4.1 Promover la regulación y vigilancia de contenidos en medios de comunicación masiva digitales y campañas publicitarias para eliminar estereotipos de género que refuerzan y naturalizan la división sexual del trabajo	Cuidados	Roles tradicionales de género División sexual del trabajo
	2.4.2 Desarrollar estrategia de comunicación social que promueva el reconocimiento y redistribución de tareas de cuidado		3 R Corresponsabilidad
	2.4.3 Generar estrategias y programas culturales para la sensibilización y fortalecimiento de capacidades de niños y hombres en los temas de autocuidado y cuidados		Roles tradicionales de género
	2.4.4 Difundir campañas de comunicación que promuevan la redistribución de las tareas de cuidados al interior de las familias incentivando la participación de los hombres		3 R Corresponsabilidad
	2.4.5 Fomentar la incorporación de contenidos gráficos en libros de texto y otros documentos estratégicos de la educación básica para promover la participación de niños y hombres en las labores del cuidado y trabajo del hogar.		Roles tradicionales de género División sexual del trabajo

Fuente: Elaboración propia con base al PROIGUALDAD 2020-2024 (INMUJERES, 2020, pp.69-70).

Estrategia	Acciones puntuales	Código	Subcódigo
2.7 Promover la regulación y establecimiento de condiciones laborales compatibles con las responsabilidades familiares y necesidades personales de cuidado para las personas con empleo remunerado	2.7.1 Impulsar adecuaciones a la Ley Federal del Trabajo respecto a la extensión y flexibilidad laboral y periodos vacacionales a fin de permitir conciliar la vida laboral, familiar y personal	Marco legal	Ley Federal del Trabajo Flexibilidad de horario laboral
	2.7.2 Impulsar acciones estratégicas para incorporar los cuidados filiales a la normatividad laboral vigente	Cuidados	Organización social del cuidado
	2.7.3 Promover la ampliación progresiva igualitaria y no transferible de las licencias de paternidad, maternidad y cuidados filiales establecidos en la normatividad vigente	Marco legal	Ley Federal del Trabajo
		Acciones conciliatorias para la vida familiar y vida laboral	Licencia de maternidad Licencia de paternidad
	2.7.4 Promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal a base de la NMX-R-25-SCFI-2015 y sus actualizaciones	Marco legal	NMXR025
	2.7.5 Implementar esquemas laborales flexibles que faciliten nuevos modelos de trabajo a distancia, escalonamiento de horarios laborales y o trabajo por objetivos en las instituciones de la Administración Pública Federal	Acciones conciliatorias para la vida familiar y vida laboral	Home office Flexibilidad de horario laboral Uso del tiempo

Fuente: Elaboración propia con base en PROIGUALDAD 2020-2024 (INMUJERES, 2020 p. 73).

La integración de nubes de palabras y redes semánticas, así como la interpretación de la información obtenida en ATLAS.ti 22, se presentan en los siguientes apartados, de acuerdo con cada categoría de análisis (códigos) y subcategorías (subcódigos).

Las nubes de palabras son una representación gráfica de las palabras claves que mencionaron los actores en relación con cada categoría de códigos y subcódigos. La imagen muestra las palabras en diferentes colores y tamaños; las palabras más grandes y con colores más fuertes son las que aparecen con más frecuencia, y las de frecuencia menor se muestran más pequeñas y en colores más tenues.

Es importante tener en cuenta que esta imagen se generó con la ayuda del software de análisis de datos, a partir de la información que se encuentra en la unidad hermenéutica. Para el análisis que se realiza en esta investigación, se determinó, por eficacia y eficiencia, que solo se realizaran las nubes de palabras de cada categoría de códigos, con la selección de los adjetivos y sustantivos, lo cual permitió una mejor coherencia en la interpretación.

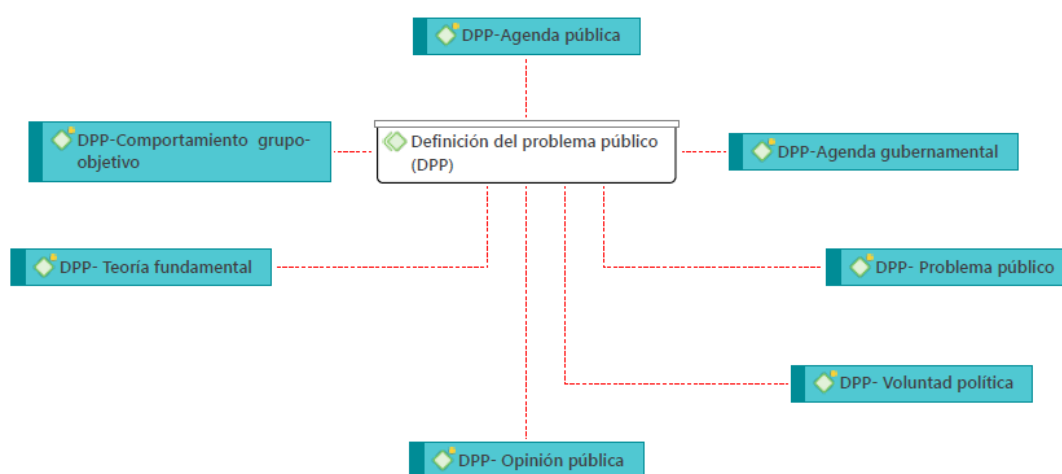
Las redes semánticas ayudan a representar información compleja en gráficos dimensionales a través de nodos y vínculos. ATLAS.ti 22 facilita explorar las estructuras conceptuales.

La integración de la red se basó en la teoría de redes sociales y con un enfoque heurístico, el cual plantea que no existe una sola forma de enfrentar la realidad social, sino una forma diferente de presentar la información. A partir de su capacidad analítica se explicó la relación que existe entre los códigos y los subcódigos mediante la identificación de los nodos que surgen de la categorización.

4.4.2 Definición del problema público

El código de definición de problema público se integra de siete subcódigos: Agenda pública, comportamiento de grupo-objetivo, teoría fundamental, opinión pública, voluntad política, problema público y agenda gubernamental (ver Figura 3).

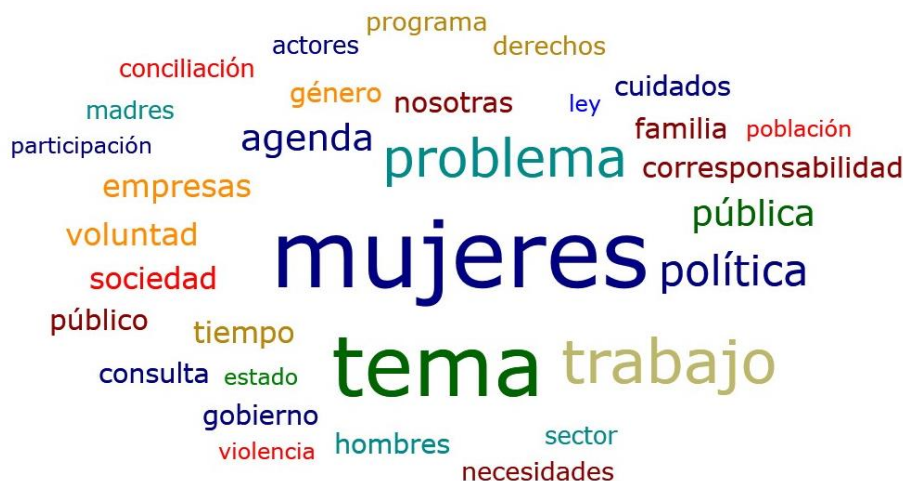
Figura 3. Subcódigos de código definición de problema público



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

En la nube de palabras de este código se identificaron 461 palabras (adjetivos y sustantivos), de las cuales 32 fueron las más representativas, con una frecuencia de 7 a 57 repeticiones (ver Figura 4).

Figura 4. Nube de palabras de código definición de problema público



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Para interpretar las nubes de palabras se retomaron elementos relacionados con la definición del problema público, el cual se concibe, a partir del triángulo de actores y la identificación del problema colectivo (Subirats, et al. 2008), de la “insuficiencia de acciones legítimas para el logro de la conciliación corresponsable entre la vida familiar y vida laboral en México”.

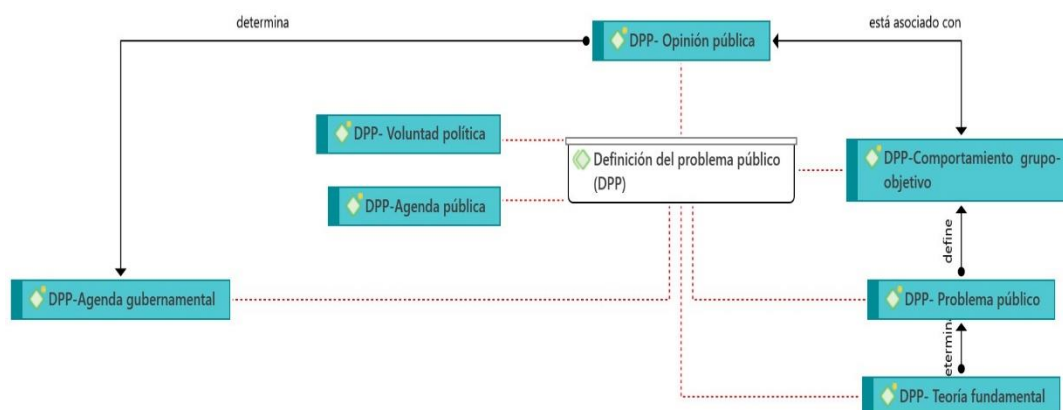
Y en relación con los subcódigos de este código se identificó la siguiente asociación:

El origen del **problema** es un **tema** que debe ser considerando a partir de la **consulta** a las **mujeres**, respecto a sus **necesidades**, así como la **participación** de todos los **actores** involucrados en el tema: **Estado, empresas, hombres, familia**, lo cual permita incluir el **derecho** al **cuidado**, el uso del **tiempo** diferenciado por **género**, en las **leyes**, y no solo sea un tema de **voluntad** el diseñar **política pública** desde la **corresponsabilidad**.

En la red semántica del mismo código (ver Figura 5) se encontró que las relaciones más representativas entre subcódigos son: *la teoría fundamental determina al problema público, el cual define el comportamiento a modificar del grupo objetivo, este se asocia con la opinión pública, y a la vez, la definición del problema público determina la agenda gubernamental*, como lo refiere el actor A7, quien integra la categoría de actores de la asociación civil:

(...) obviamente que lo primero que va a sobresalir, si no hay un trabajo previo con las mujeres participantes de la comunidad van a ser necesidades prácticas muy estereotipadas, o sea sin cuestionamientos, que estaban pidiendo las mujeres, más escuelas, que reciban más apoyos no en términos monetarios, ellas decían que necesitaban más apoyos del gobierno, porque ellas hacían mucho trabajo, el cual no lo alcanzaban a nombrar como el trabajo de cuidado, entonces las demandas son sueltas para un trabajo de sistematización, pero, lo que se palpa es que están enroladas en una función social, que necesariamente llegaban a ver un tema de corresponsabilidad por parte del Estado, por lo que estaban en su propia necesidad y me parece que es una parte importante (A7).

Figura 5. Red semántica del código definición de problema público



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

A continuación, se describen los hallazgos de la red semántica de los subcódigos que integran este código.

Teoría fundamental

Este subcódigo representa la esencia del diseño del problema público, ya que permite acercarse a la causa real; es decir, se describe el problema desde diferentes marcos de análisis de cada actor (Stone, 1989).

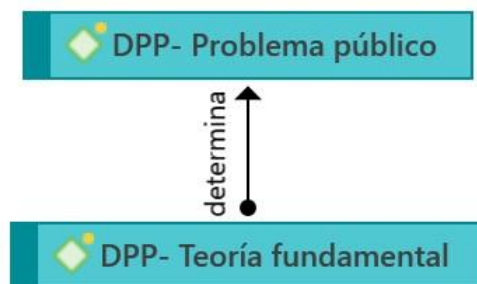
La postura del problema público de la insuficiencia de acciones legítimas para el logro de la conciliación corresponsable entre la vida familiar y la vida laboral en México y con base a lo que refiere Stone (1989), sobre que el debate de los diferentes actores políticos define el problema público, es entonces que para este problema debe provenir de uno de los grupos sociales que han sido más afectados: las mujeres.

Desde este punto de vista, se puede analizar el problema dentro del marco del feminismo, utilizando las categorías de sistema, sexo/género, división sexual del trabajo, economía feminista y corresponsabilidad a través de la intervención estatal.

Con respecto a la información proporcionada por los actores, se identificó una coincidencia en el marco de análisis de la economía feminista al definir el problema público; en la red semántica, la relación que predomina (ver Figura 6) es: *la teoría fundamental determina el problema público*, como lo refiere el actor A8, quien representa la categoría de actores de la academia.

(...) el origen del problema, es un problema estructural, o más bien desde el lenguaje marxista es un problema infraestructural de la sociedad actual, que es esta división sexual del trabajo, entre el trabajo productivo y reproductivo, es un tema de fondo, ese es el problema, por eso me parece que el objetivo 2 es muy loable e importante, y a su vez, muy complejo e incomprensible, en el sentido no emocional de la empatía, si no de los alcances en el sistema, a ver algunos señores dirían- sí las mujeres son las que cuidan a las personas y lo hacen bien, para qué las vamos a quitar de ahí (A8).

Figura 6. Red semántica del subcódigo de teoría fundamental



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Comportamientos que modificar en el grupo objetivo

El grupo objetivo lo integran las personas físicas o jurídicas, cuyos comportamientos son la causa principal del problema público, y que la política pública intentará resolver (Subirats, et al., 2008).

Los comportamientos que se identifican en los actores que integran el grupo objetivo de esta investigación y que, a su vez, también son parte del rubro de actores político-administrativos, son: abordar la desigual distribución del trabajo productivo y reproductivo entre mujeres y hombres, situación que impide avanzar hacia la igualdad de género, establecer constitucionalmente el cuidado como derecho humano y crear leyes que legitimen dichas acciones.

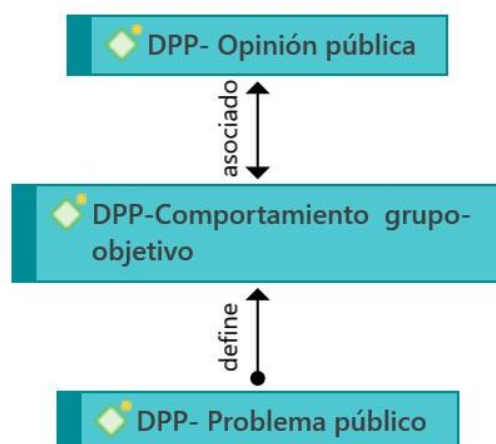
En la red semántica de ese mismo subcódigo se identificó, la siguiente relación: *el problema público define el comportamiento al cambiar del grupo objetivo, el cual está asociado con la opinión pública (ver Figura 7).*

Este planteamiento se puede observar con más detenimiento en el siguiente fragmento del actor A7, quien integra la categoría de asociación civil.

(...) cuando hablábamos el programa de cultura institucional, yo siempre hacia énfasis en que eso no era conciliación, si no, ahí teníamos que hablar de la corresponsabilidad de la participación del Estado junto con la iniciativa privada y desde ahí marcar la diferencia. Nosotros hablábamos de corresponsabilidad tripartita, entre el Estado, la iniciativa privada y las

familias, y cuando llegamos al tema de las familias los hombres en primer lugar antes que las mujeres y esto muy intencionado, en donde los hombres tienen que ir en primer lugar en la política pública en este tema en particular y tiene que ser sujetos de intervención en primer lugar (A7).

Figura 7. Red semántica del subcódigo de comportamiento de grupo objetivo



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

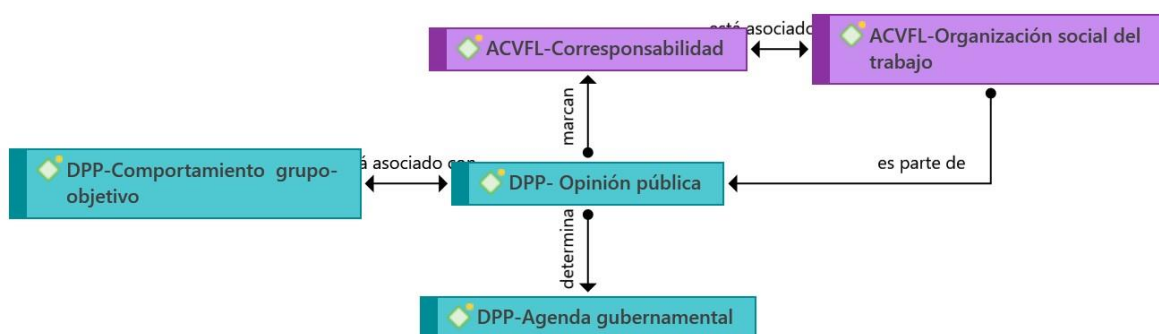
Opinión pública

La opinión pública es un factor relevante a la hora de definir los problemas públicos, dado que está estrechamente relacionada con la generación de ideas por parte de aquellas personas que toman las decisiones, y que a su vez mantienen una estrecha relación con el poder, los procesos políticos y los medios de comunicación.

De la información obtenida de los diferentes actores, en la red semántica de este subcódigo (ver Figura 8) se identifica y predomina que: *la organización social del trabajo es parte de la opinión pública, la cual determina a la agenda gubernamental y, a su vez, la opinión pública está asociada con el comportamiento del grupo objetivo*. Esto se reflejó en lo que indicó el actor A9, quien integra la categoría de asociación civil.

(...) cuando el Presidente sale y dice que vamos a trabajar 24 por 7, o sea es el rollo, de este es un país con muchas carencias, con muchas necesidades y tenemos que trabajar todos los días de la semana, para poder hacer algo, y además es un rollo dirigido al imaginario colectivo, de que esta gente si está comprometida, cuando hay un doble mensaje, que hace que cualquier buena intención de sensibilización, se cae ante estos mensajes, por lo que, tenemos que trabajar mucho sí queremos lograr algo, entonces ahí hay una serie de pasos que están faltando (A9).

Figura 8. Red semántica del subcódigo de opinión pública



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

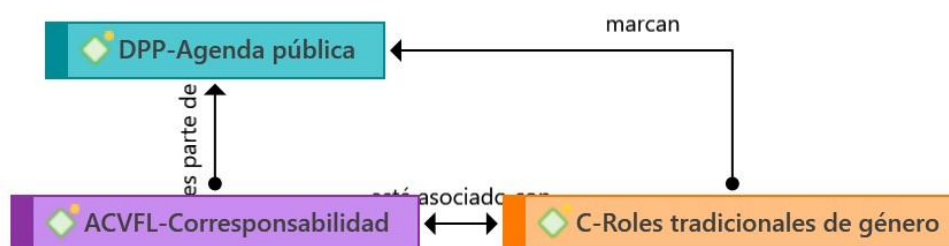
Agenda pública

La agenda pública es un proceso a través del cual un problema debe concebirse como público, al ser de interés general. Su principal objetivo es que el gobierno reconozca que dicho problema debe atenderse con una intervención pública (Aguilar, 2012).

La red semántica de este subcódigo (ver Figura 9) en relación con esta investigación indica, que: *los roles tradicionales de género marcan la agenda pública y el tema de la corresponsabilidad es parte de esta*, como lo refiere el actor A11, quien integra la categoría de asociación civil:

(...) entonces, es muy difícil ponerlo en la agenda pública, porque todavía tenemos inserto mamá igual a cuidados y no es en justa proporción, a los hombres nunca se les cuestiona su paternidad, y por eso, lo hablo con las empresas, porque me di cuenta, de que tenía que ir allá si quería incidir en algún cambio, si me hubiera gustado un mejor recibimiento y no, es muy complejo es una lucha feminista, es poco popular... sé que es una parte en la que yo pueda colaborar en tratar de resolver o al menos poner en la agenda, este problema público que implica ser madre y trabajadora en el país, ojalá fuera sólo un tema de México, pero sabemos que a nivel mundial (A11).

Figura 9. Red semántica del subcódigo de agenda pública



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Agenda gubernamental

Subirats et al. (2008) señalan que la inclusión de un problema público en la agenda gubernamental requiere de tres etapas: el análisis de los actores involucrados y la teoría fundamental que proponen; análisis de los recursos y reglas institucionales para acceder a la arena de toma de decisiones, y el análisis de la influencia de los actores y las estrategias utilizadas para la inclusión en la agenda.

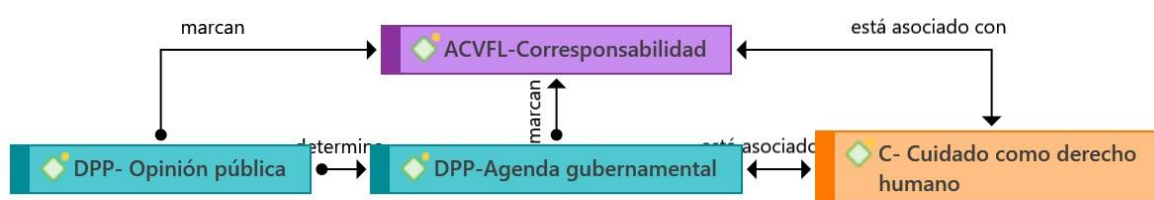
En cuanto, al problema público de la “insuficiencia de acciones legítimas para el logro de la conciliación corresponsable entre la vida familiar y vida laboral en México”, se definió desde la teoría fundamental del feminismo, lo cual, se reafirma con la publicación del PROIGUALDAD 2020-2024, a través de su objetivo prioritario 2, el cual integra

estrategias y acciones, para la redistribución de las labores domésticas y de cuidado entre la Estado, sector privado, familia y comunidad.

La red semántica de este subcódigo (ver Figura 10) indica que: *la opinión pública determina la agenda gubernamental, y está a su vez marca a la corresponsabilidad, asimismo, la agenda gubernamental está asociada al cuidado como derecho humano*, dicha relación se presenta en A7, quien es parte de la categoría de asociación civil.

(...) el PROIGUALDAD lo trata de reflejar, pero creo que cuando meten el tema de corresponsabilidad en el famoso decálogo, que nombró López Obrador, se le olvidó mencionar la participación en el tema del Estado, y eso nos parece muy grave, porque entonces ese decálogo, nos hace preguntarnos, pues de qué se trata esto, ya que es un tema, que se debe estar cuidando mucho, que el Estado sea el primero que entre en ello en todas las narrativas, y me queda claro que para las compañeras que están llevando el PROIGUALDAD sí lo hacen, pero a veces en la política del Estado esto se pierde, al final es lo que se maneja hacia la opinión pública, y eso hace que quede en la percepción de las mujeres, como ese es solo su problema, no mirarlo desde una mirada de gobernanza...(A7).

Figura 10. Red semántica del subcódigo de agenda gubernamental



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

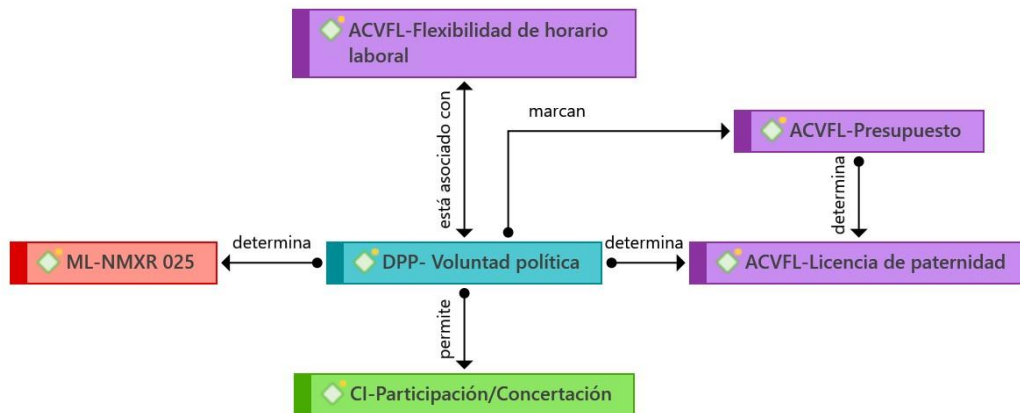
Voluntad política

El concepto de voluntad política se relaciona con la capacidad de distribuir y ejecutar el poder, para el bien común, es decir, es un elemento central que asegura la efectividad de una acción.

Este subcódigo fue mencionado por la mayoría de los actores entrevistados, por lo que, en su red semántica (ver Figura 11) se observa, que: *la voluntad política permite la participación/concertación, marca el presupuesto, determina la licencia de paternidad y la NMXR 025, asimismo, la voluntad política está asociada con la flexibilidad de horario laboral*. El actor A10 quien, es parte de la categoría de actores gubernamentales, refiere:

(...) siempre la voluntad política es un elemento clave en la consecución de una política pública, y quien habla de voluntad política habla también de recursos económicos y financieros, es decir, son las dos cosas, tengo la voluntad política y creo el espacio fiscal para poder financiarlo, como pasa con otros temas como la política de seguridad, defines el problema y encuentras el recurso, nosotras creo que a nivel de política pública estamos más frágiles en todo caso, porque en nuestro nivel somos pequeñas, un David haciéndose amigos de los Goliats, porque todo el tiempo lo que necesitamos es convencer a estos actores poderosos del Estado, para ayudarnos a avanzar en esa agenda... (A10).

Figura 11. Red semántica del subcódigo de voluntad política

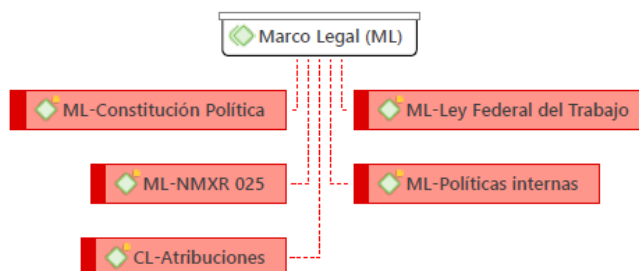


Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

4.4.3 Marco legal

El código de marco legal se integra por cinco subcódigos: Constitución Política Mexicana, Ley Federal del Trabajo, NM XR 025, atribuciones y políticas internas (ver Figura 12).

Figura 12. Subcódigos del código marco legal



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

En la nube de palabras de este código se identificaron 316 palabras (adjetivos y sustantivos) de las cuales 32 palabras fueron las más representativas, con una frecuencia de 5 a 36 repeticiones (ver Figura 13).

Figura 13. Nube de palabras de subcódigos de marco legal



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

En México, en lo que respecta al marco legal de la conciliación entre la vida familiar y vida laboral, se considera que existen vacíos legales, debido a que no sólo se debe hacer referencia al tema de manera aislada en las diferentes normativas, sino que también se deben legitimar acciones vinculantes que permitan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

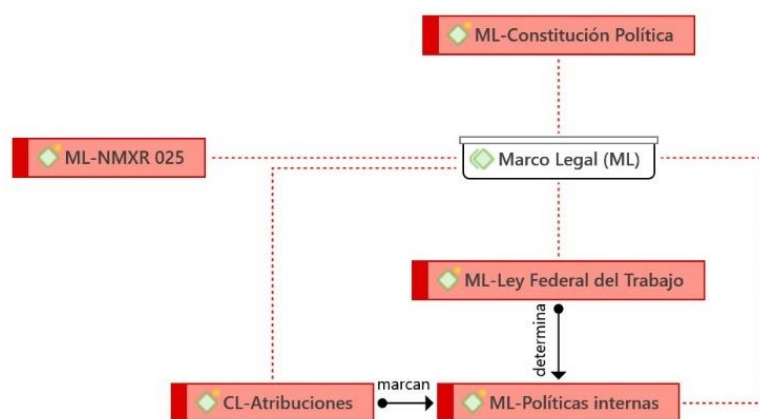
En relación con los subcódigos de este código y la nube de palabras se interpreta, que:

En la **Constitución Política Mexicana** la **inclusión** del **derecho** a los **cuidados** dará paso a la implementación de **prácticas obligatorias** en los **centros** de **trabajo**, para que se establezca en la **Ley Nacional Laboral**, y dar **seguimiento** a la **igualdad laboral** y erradicación de la **discriminación**, a través de las **instituciones** de **gobierno**.

En la red semántica, de este código (ver Figura 14) se encontró, que: *Ley Federal del Trabajo determina las políticas internas y las atribuciones de igual manera marcan a las políticas internas*. En donde, el actor A10, quien es parte de la categoría de actores gubernamentales refiere:

(...) bueno, cada cosa que esta puesta en las acciones puntuales del objetivo paritario 2 fue consensuada con cada Secretaría, revisamos sus atribuciones y vimos que podía hacer cada Secretaría, y te he de decir que eso fue un trabajo enorme, porque imagínate teníamos el panorama de las atribuciones y el equipo jurídico nuestro, que nos decía este no tiene atribuciones para ello, y de todas las propuestas que hicimos para el proceso de aprobación, fueron muy pocas las que se dieron de baja (A10).

Figura 14. Red semántica del código marco legal



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Con respecto a los subcódigos que integran esta categoría, se detallan a continuación los hallazgos.

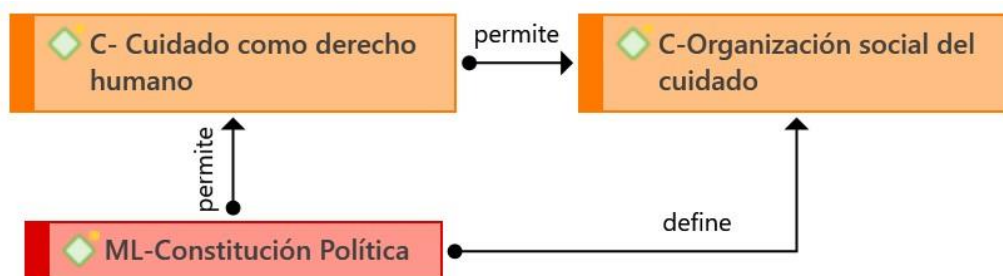
Constitución Política Mexicana

El subcódigo de la Constitución Política Mexicana es el documento legal más relevante en México, en el cual se establecen los principios y objetivos de la nación, los derechos de las personas y la existencia de órganos de autoridad. Por consiguiente, es sumamente importante incorporar el tema de la corresponsabilidad en el cuidado en este documento legal, lo cual da legitimidad a las acciones sustantivas que se tomarán al respecto.

La red semántica (ver Figura 15) muestra, que: *la Constitución Política permite el cuidado como derecho humano, y esta, a su vez define la organización social del cuidado*. Al respecto, A2, quien es parte de la categoría de actores empresarial, comentó:

(...) nuestros países de la región, que son países débiles institucionalmente terminan confiando su solidez en la Constitución, y es ahí donde todos vemos el más alto nivel de confianza y de estabilidad, la necesidad siempre de engordar la Constitución y de poner ahí lo del derecho al cuidado, yo creo que eso hace que México sea casi vanguardia en el mundo por el reconocimiento del derecho al cuidado y también por el uso del tiempo, esos dos elementos de la Ley es una iniciativa, que está aprobada, por las y los Diputados, ahora está en Senado (A2).

Figura 15. Red semántica de subcódigo de Constitución Política



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

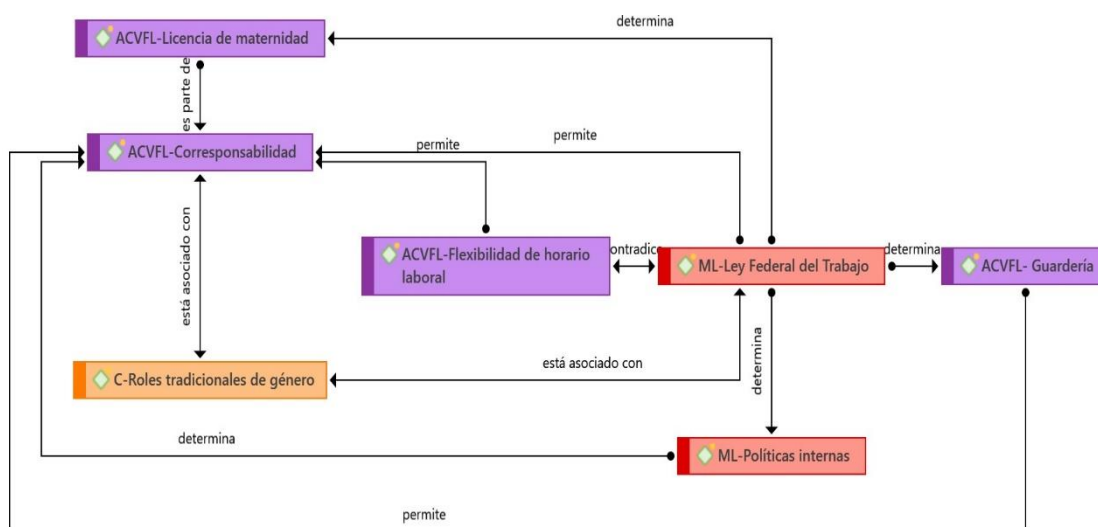
Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo en México establece los principios y condiciones de trabajo para todas las personas trabajadoras, en relación con la conciliación, de la vida familiar y vida laboral, y menciona los derechos de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares (licencias de maternidad y paternidad y servicio de guardería), sin embargo, cuenta con vacíos legales que no permiten una conciliación corresponsable.

La red semántica de este subcódigo (ver Figura 16) se identificó que: *la Ley Federal del Trabajo está asociada con los roles tradicionales de género, por lo que determina las políticas internas, la licencia de maternidad y el servicio de guardería, sin embargo, contradice la flexibilidad del horario laboral, y a través de esta ley se puede dar la corresponsabilidad.* Al respecto, el actor A11, quien integra la categoría de actores de asociación civil, indica:

(...)se escudan en la Ley Federal del Trabajo, pero esta Ley tiene muchas omisiones y violencias, ahí está el ejemplo en las licencias de maternidad y paternidad 84 días para mujeres, 5 días para hombres, entonces, llega una empresa global que se instala en nuestro país, y generalmente va a replicar las prestaciones que ofrecemos en el país, porque dentro de sus políticas internas, muchas empresas saben que no pueden estar por arriba de la ley del país en el que se establecen, entonces, es una espiral interminable, porque reproducen estas políticas y parece que lo entienden como prestaciones (A 11).

Figura 16. Red semántica del subcódigo Ley Federal del Trabajo



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Atribuciones

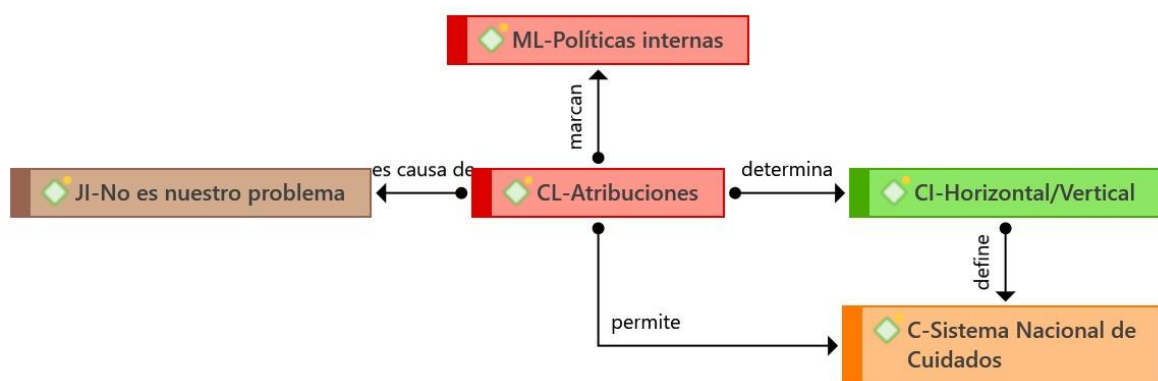
Las atribuciones gubernamentales son aquellas acciones que las dependencias del gobierno tienen permitidas realizar para el logro de sus objetivos, esto con relación a las estrategias y acciones puntuales que marca el PROIGUALDAD 2020-2024, en específico, en el objetivo prioritario 2, se indica la participación de 27⁴ Las instituciones, a las que se les ha asignado una serie de tareas diferentes de acuerdo con sus atribuciones establecidas en sus manuales de organización, se especifican en la sección de descripción de actores.

En donde la red semántica (ver Figura 17) indica, que: *las atribuciones marcan a las políticas internas, determina lo horizontal/vertical, permite el Sistema Nacional de Cuidados y son causa del juego de implementación no es nuestro problema*. Esto coincide con lo comentado por el actor A10, quien integra la categoría de actores gubernamentales:

(...) en términos generales, todas encontraron que teníamos razón de que son cosas que podrían hacer, y de hecho, si tu revisas coordinar un sistema de cuidados con enfoque de derechos está el IMSS el ISSSTE, SEDENA, porque cuentan con guarderías y el tema de cuidados, y así por ejemplo, BIENESTAR que tenía las guarderías que ahora ya son muy pocas, pero igual distribuye recursos y ayuda, que son para eso lo mismo que INDESOL, INAPAM por las personas mayores, SEDATU porque construye y rehabilita, entonces, nos metemos con ellos y les decimos qué estás haciendo y cómo lo estás haciendo, si está reconstruyendo espacios que están destruidos o abandonados, queremos espacios donde pueda cuidarse y quizá de manera comunitaria, SADER lo mismo, porque es Desarrollo Rural y ver qué pasa con los cuidados en los espacios rurales, dónde están, bueno entonces INMUJERES, parte de la idea de que, teníamos que romper un poco el esquema habitual, mira si tu partieras de una visión hegemónica de esta sociedad y yo te preguntará quiénes son los habituales invitados a la mesa de los cuidados, me dirías BIENESTAR, SNDIF, INMUJERES, CONAPRED tal vez y Salud, no me dirías SEDATU, SADER, Fuerzas Armadas (A10).

⁴ INMUJERES, STPS, SFP, CONAPRED, INAPAM, BIENESTAR, SALUD, IMSS, ISSSTE, SEDENA, SEMAR, INPI, SEGOB, SNDIF, INDESOL, SEDATU, SHCP, CULTURA, CONADE, SADER, SEP, APF, CONADIS, SE, SCT, CFE, CONASAMI.

Figura 17. Red semántica del subcódigo de atribuciones



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Políticas internas

Las políticas internas u organizacionales son decisiones tomadas en el interior de estas, las cuales se relacionan con los valores, y permiten el logro de sus objetivos.

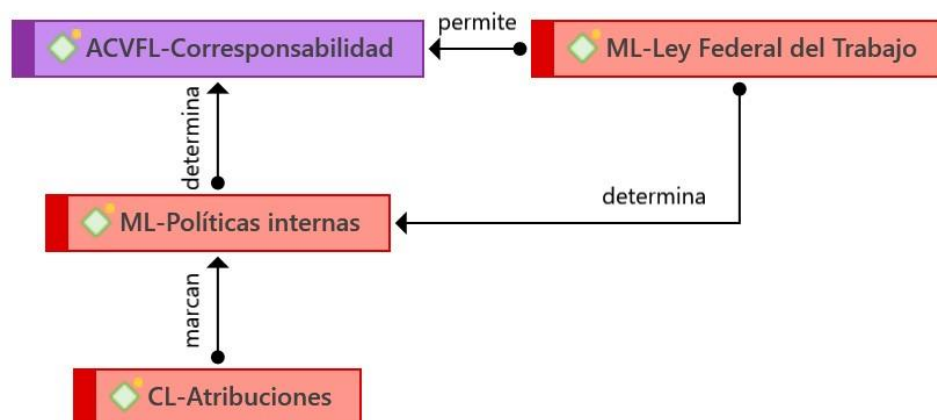
En el tema de la conciliación corresponsable, se identifica que las empresas transnacionales tienen políticas internas, que incluyen buenas prácticas respecto a la corresponsabilidad, sin embargo, en México, al no contar con una legitimidad en el tema, se corre el riesgo de que cada empresa decida por su cuenta la implementación de dichas políticas.

En donde, la red semántica (ver Figura 18) indica que: *la Ley Federal del Trabajo determina a las políticas internas, asimismo, esta Ley permite la corresponsabilidad*. Al respecto, el actor A2, quien representa al sector empresarial refiere:

(...) las empresas transnacionales que están ya en México nos ayudan, porque ellas si tiene mejores prácticas, ellos han avanzado más en México, porque sus políticas internas tienen procedimientos que los obligan, por ejemplo a tener mujeres en puestos directivos, de darles la oportunidad de capacitarse para ir subiendo en el escalafón, y pues, estamos trabajando en la parte de inclusión, pero inclusión de personas con discapacidad y de adultas mayores, que también generan equilibrios en esta situación, porque así, tú ya no

te tienes que preocupar que tu papá no tiene trabajo, porque tiene 53 años, porque también te da un balance (A2).

Figura 18. Red semántica del subcódigo de políticas internas



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

NMXR 025

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 de Igualdad Laboral y No Discriminación es de adopción voluntaria, que otorga el reconocimiento a través de la certificación a cualquier centro de trabajo establecido en México que haya implementado prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación.

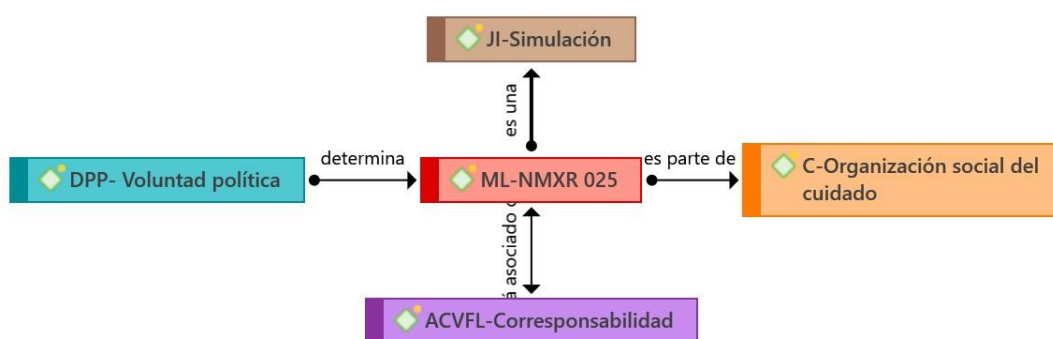
Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

En relación con la red semántica de este subcódigo (ver Figura 19) se identificó, que: *la voluntad política determina a la NMXR 025, la cual es parte de la organización social del cuidado, asimismo, esta Norma está asociada a la corresponsabilidad, sin embargo, se*

considera que la Norma es una simulación. En donde, existe información relevante, con lo que refiere el actor A2, quien representa al sector empresarial:

(...) creo la Norma 025 necesitas un equipo enorme de trabajo, yo si me certifique en la Norma 025, pero yo tenía un enorme equipo de trabajo de más de 15 personas haciendo eso y me costó un año y medio, porque no es sencilla es compleja, inclusive para poder aterrizar y documentar, y volvemos a lo mismo el 98 por ciento de las empresas son MIPYMES, en donde hay hasta 5 trabajadores, entonces para todas ellas, todas esas normas son imposibles. Tendrían que ocupar a las 5 personas que tiene para dedicarse a la certificación (A2).

Figura 19. Red semántica del subcódigo NMXR025

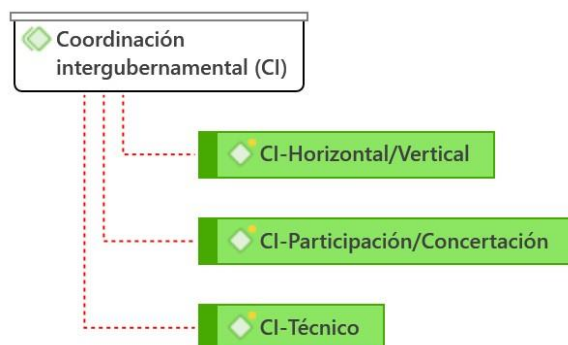


Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

4.4.4 Coordinación intersectorial

El código de coordinación intersectorial se integra de tres subcódigos: horizontal/vertical, participación/concertación y técnico (figura 20).

Figura 20. Subcódigos del código de coordinación intersectorial



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

En la nube de palabras de este código se identificaron 163 palabras (adjetivos y sustantivos) de las cuales 31 palabras fueron las más representativas, con una frecuencia de 3 a 12 repeticiones (ver Figura 21).

Figura 21. Nube de palabras de código coordinación intersectorial



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

La coordinación intersectorial se entiende, desde la postura de Licha y Molina (2006), como un proceso multidimensional que involucra a diferentes actores y sectores, con el principal objetivo de generar sinergias que permitan alcanzar objetivos para un bien común.

En relación con los códigos que se mencionan y la nube de palabras se identifica la siguiente asociación:

La **coordinación interinstitucional (intersectorial)** representa la **acción**, en donde la **capacidad, participación y coordinación** de los **diferentes actores** y el **Estado** dan paso a **alianzas**, que generan **políticas públicas** con **esquemas** de **presupuesto** para el **fortalecimiento** en la **conciliación corresponsable** del **trabajo del cuidado**.

No se encontraron relaciones entre los subcódigos de la red semántica de este código, sin embargo, sí se hallaron relaciones entre los subcódigos y los otros códigos, las cuales se describen a continuación.

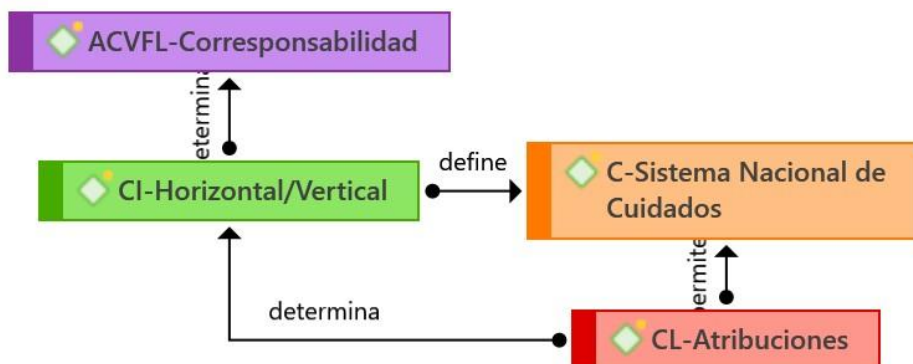
Horizontal/vertical

El elemento horizontal/vertical representa las relaciones y procesos que se realizan entre los tres órdenes de gobierno, para cumplir con objetivos en común.

En la red semántica (ver Figura 22) se tiene que: *las atribuciones determinan lo horizontal/vertical, a su vez las atribuciones definen el Sistema Nacional de Cuidados y determinan la corresponsabilidad*. En donde A8, quien representa a la academia comenta:

(...) el trabajo coordinación interinstitucional es necesario para todo, si no la hay, pues las políticas sociales y económicas no se pueden lograr los objetivos, en ese sentido, es importante se logre, y si no se da, pues no se logran los objetivos, porque al final la realidad esta toda integrada como son los sectores de la acción, entonces lo mejor es concurrir... (A8

Figura 22. Red semántica del subcódigo horizontal/vertical



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Participación/concertación

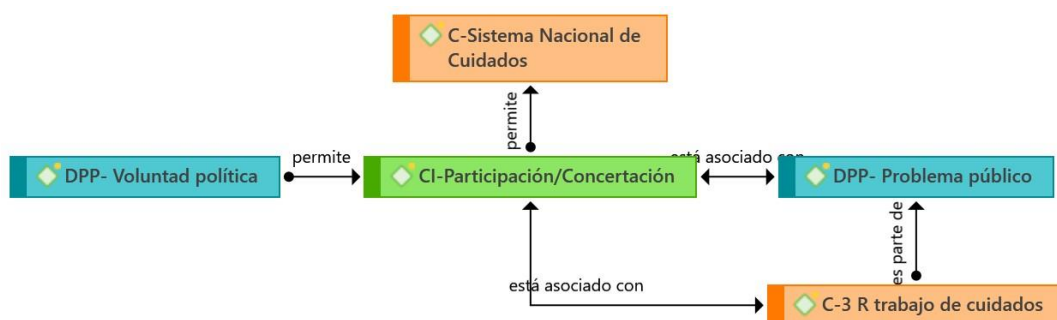
La participación/concertación se refiere a todas las acciones y relaciones necesarias para que el sector privado y público puedan negociar y alcanzar objetivos comunes. La integración del PROIGUALDAD 2020-2022 se realizó a través de la consulta ciudadana, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Planeación.

No obstante, en las entrevistas realizadas con la sociedad civil, se percibió cierto malestar en el discurso, al señalar que a diferencia de los PROIGUALDAD anteriores, en este, no se los convocó de manera abierta, a pesar de que, sí existió su participación en los foros, esta fue selectiva y limitada.

En la red semántica (ver Figura 23) se tiene, que: *la voluntad política permite la participación/concertación, que está asociada con el problema público y las 3 R del trabajo de cuidados, asimismo, la participación/concertación permite el Sistema Nacional de Cuidados, al respecto el actor A5, quien es parte de la categoría de actores gubernamentales comenta:*

A ver la interacción y del trabajo en conjunto de estas instituciones, sí tiene que ser y es necesaria, sin embargo, creo que esta posibilidad tiene muchas barreras y quizá sea complicado, empezando desde el tipo de comunicación entre las instituciones, así como tener claro acorde a sus atribuciones (A5).

Figura 23. Red semántica del subcódigo participación/concertación



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Técnico

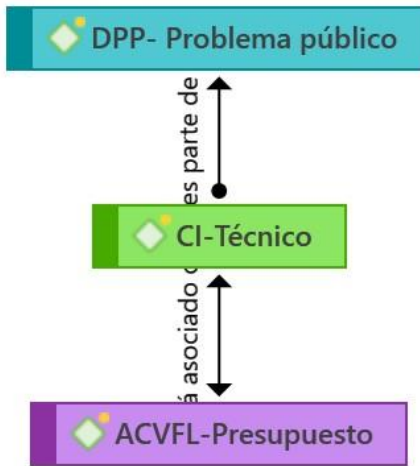
El subcódigo técnico son los conocimientos especializados necesarios para el desarrollo de estrategias.

En lo que nos atañe, la profesionalización de las personas que toman decisiones en los temas de cuidado y corresponsabilidad, desde el marco de análisis del feminismo es indispensable, lo cual permita su atención a partir de la participación del Estado.

Este subcódigo en relación con su red semántica (ver Figura 24) se presenta, que: *lo técnico es parte del problema público y está asociado con el presupuesto*, en donde A11, quien representa a actores de la asociación civil comenta:

(...) creo, que de nuevo tenemos que tocar el tema del presupuesto porque la voluntad existe, la he visto, así como la capacidad técnica, son perfiles que están correctos en el lugar que ocupan, pero me parece que el tema presupuestario como en muchas otras políticas es lo que detiene, entonces, mi entendimiento es cómo hacerlo (A11).

Figura 24. Red semántica del subcódigo técnico

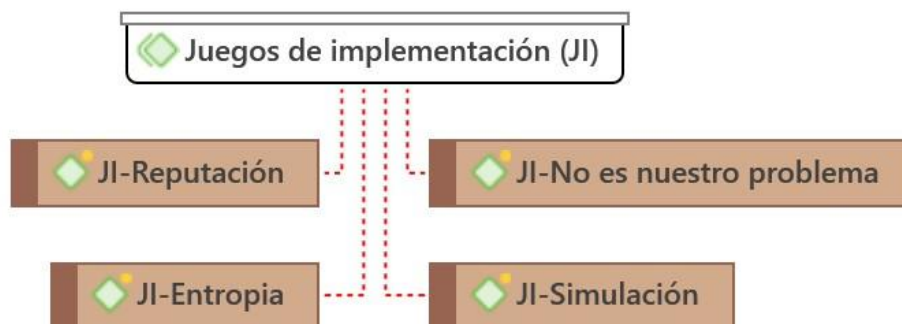


Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

4.4.5 Juegos de implementación

El código de juegos de implementación se integra de cuatro subcódigos: Reputación, entropía, no es nuestro problema y simulación (ver Figura 25).

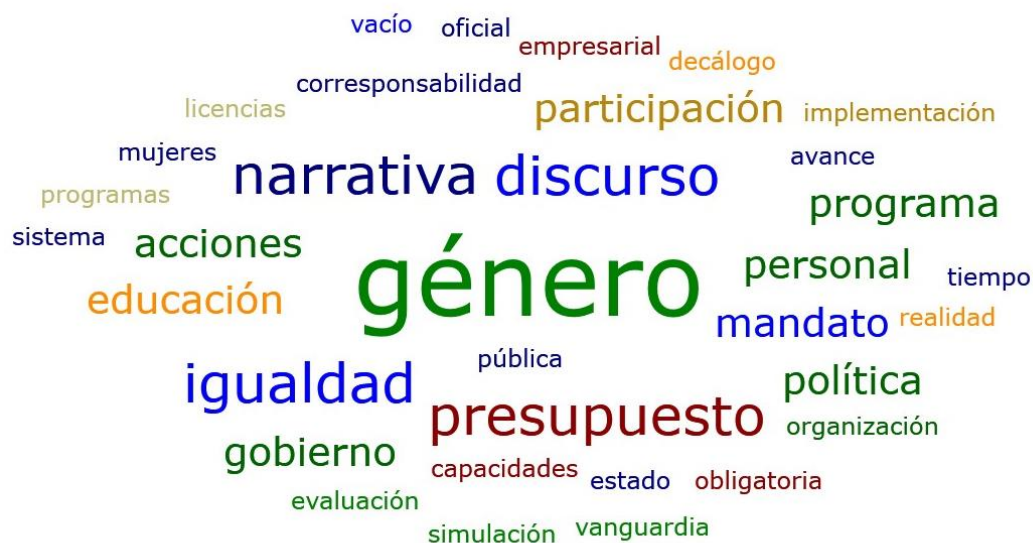
Figura 25. Subcódigos del código juegos de implementación



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

En la nube de palabras de este código se identificaron 89 palabras (adjetivos y sustantivos) de las cuales 34 palabras fueron las más representativas, con una frecuencia de 2 a 7 repeticiones (ver Figura 26).

Figura 26. Nube de palabras del código juegos de implementación



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Según las ideas de Bardach (1977), los juegos de implementación son el producto de las "estrategias y técnicas" que los actores públicos aplican, desde el poder que se les otorga en el proceso de implementación de una política pública, lo cual se manifiesta a través de la desviación de recursos, la perversión de los fines de la política, dilemas administrativos y la disipación de energías de las organizaciones.

En relación con los subcódigos de esta categoría y la nube de palabras se identifica la siguiente asociación:

La **política pública** de la **igualdad de género** en el tema de la **corresponsabilidad** ha presentado un **avance** en la **narrativa** del **discurso** del **Estado**, dejando un **vacío** en la **implementación** de **acciones**, ante la **falta** de **asignación** de **presupuesto** y una **realidad** de **simulación**, que afecta en su mayoría a **mujeres**.

En este subcódigo, no se establecieron relaciones entre los subcódigos, no obstante, éstos se encuentran relacionados con los otros códigos. A continuación, se presentan los resultados de su red semántica.

Reputación

El juego de implementación de reputación se manifiesta al protagonizar el proceso de implementación de alguna política, y que el actor contribuya de igual o menor manera que otros participantes, respecto a este subcódigo. En ninguno de los actores se presentó.

Dado que este subcódigo no se mencionó en las entrevistas a los actores, no se pudo establecer ninguna relación que se pudiera integrar a la red semántica. Por lo tanto, no se ha podido realizar ningún análisis al respecto.

Entropía social

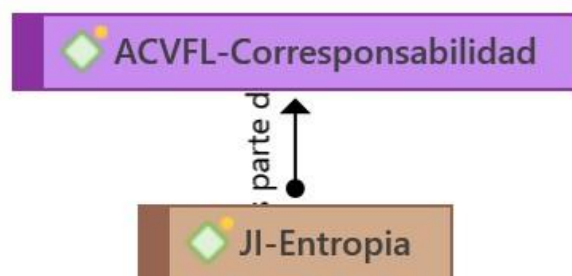
El juego de entropía social se manifiesta a través de la incompetencia de los poderes de gobierno (nacional, estatal y nacional) para la coordinación de actividades con personalidades de alto grado y niveles operativos en la implementación de una política pública.

Este subcódigo en relación con la red semántica (ver Figura 27) se tiene que: *la entropía es parte de la corresponsabilidad*, al respecto el actor A7, quien representa a la categoría de asociación civil menciona:

(...) no hay un presupuesto claro para realizarlo, dos, por tanta movilidad de personal en el gobierno, no se ha logrado hacer entender ni instalado las suficientes capacidades para que esto realmente se opere, ya que se ha gastado mucho presupuesto para seguir sensibilizando en el tema de igualdad de género, entonces se ha gastado igual mucho tiempo en estar convenciendo en lugar de ya estar resolviendo, y se gasta menos en capacitaciones que tiene que ver con el propio mandato que haga comprender como en todos los sectores se consideren y realicen acciones con enfoque de género desde sus diferentes atribuciones, en eso creo es

aún insuficiente en la instalación de capacidades en personal de gobierno, quienes son lo que operan la política pública (A7).

Figura 27. Red del subcódigo entropía



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

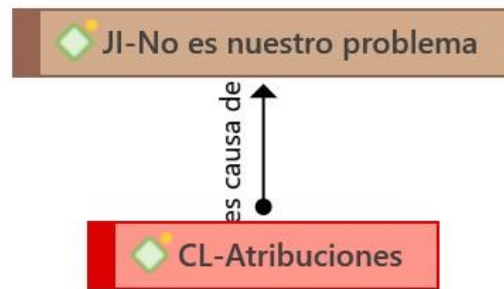
No es nuestro problema

El juego de implementación de no es nuestro problema, se manifiesta, a través de no involucrase en tareas que impliquen sobrecarga de trabajo, controversias y/o pongan al descubierto las incompetencias y debilidades mantenidas en secreto.

Este subcódigo la red semántica (ver Figura 28) refleja que: *las atribuciones son causa de no es nuestro problema*, asimismo, A7, quien representa a la asociación civil indica:

(...) por ejemplo la Secretaría de Educación a pesar de todas las investigaciones que hicimos en la Ciudad de México y luego a nivel Federal, Educación es un tema fundamental, y más ahorita por la situación histórica en la que estamos viviendo que en su mayoría la población que requiere cuidados son las infancias, pero aun así la Secretaría de Educación identifica ni su relevancia ni desde su mandato que tiene que ver con el Sistema de Cuidados, o sea dice cómo porqué, si yo ya tengo mis propios programas, no logran identificar que un programa como el de escuelas de tiempo completo es parte del tema así como la importancia de la educación de los 0 a 3 años (A7).

Figura 28. Red semántica del subcódigo no es nuestro problema



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

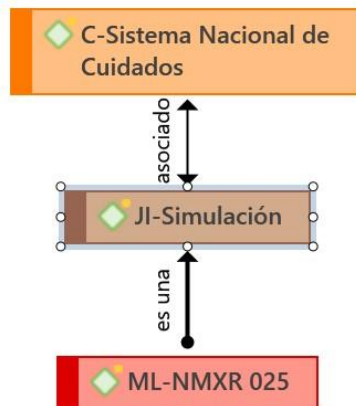
Simulación

El juego de la simulación se manifiesta a través de declaraciones y manifestaciones públicas de acciones realizadas acorde a la política, sin embargo, son de poco valor y fuera de tiempo, en el caso de PROIGUALDAD 2020-2024, en relación con las acciones del objetivo prioritario 2 manifiestan que, hasta al momento es una simulación, en donde, no hay acciones sustantivas al respecto.

La red semántica (ver Figura 29) de este subcódigo indica la vinculación: *la NMXR 025, así como, el Sistema Nacional de Cuidados están asociados a la simulación*, al respecto A2, quien representa a la categoría de asociación civil refiere:

(...) en el tema de la desaparición del programa de estancias infantiles son acciones que no muestran una congruencia entre lo que se dice y se hace, porque hoy todas esas mujeres que dejaron de contar con el apoyo de una estancia infantil son acciones que contradicen todo lo que se está diciendo y esa es una opinión personal no de la organización que represento, ya que cualquier voluntad estaría traducida en acciones reales (A2).

Figura 29. Red semántica del subcódigo simulación

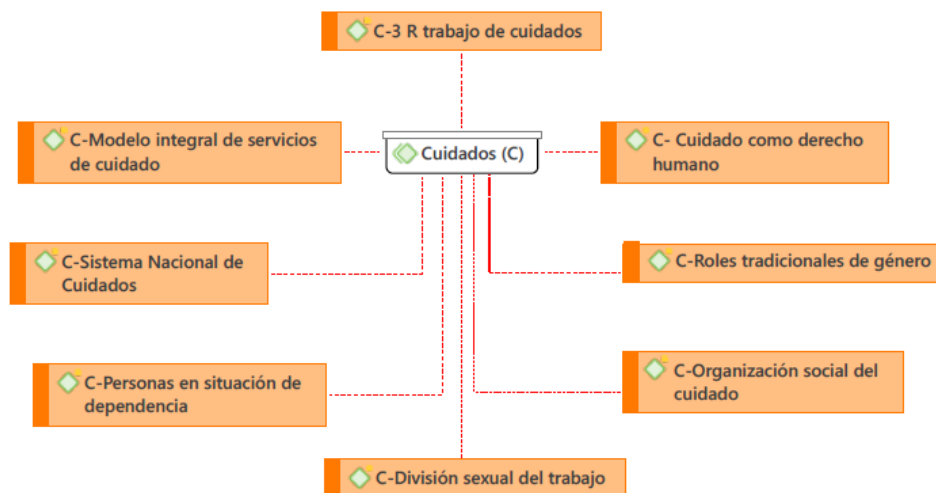


Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

4.4.6 Cuidados

El código de cuidados se integra de ocho subcódigos: 3 R trabajo de cuidados, modelo como derecho humano, roles tradicionales de género, organización social del cuidado, división sexual del trabajo, personas en situación de dependencia, Sistema Nacional de Cuidados y Modelo integral de servicios de cuidado (ver Figura 30).

Figura 30. Subcódigos del código de cuidados



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

En la nube de palabras de este código se identificaron 890 palabras (adjetivos y sustantivos) de las cuales 57 palabras fueron las más representativas, con una frecuencia de 7 a 66 repeticiones (ver Figura 31).

Figura 31. Nube de palabras del código de cuidados



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

En relación con los subcódigos de este código y la nube de palabras se identifica la siguiente asociación:

Al tema del **cuidado** se le debe otorgar el **reconocimiento** de **derecho** en la **constitución política**, para dar paso a la **participación** del **Estado**, el **sector** privado, las **familias** y los **hombres**, en **acciones** con base en la **redistribución** del **trabajo de cuidados y doméstico**.

Es necesario e indispensable que, el **proyecto** de **ley** del **Sistema** Nacional de **Cuidados** sea aprobada, lo cual permita otorgar las **condiciones** idóneas para **niñas**, **niños**, **personas** adultas **mayores**, con **discapacidad** y demás **población** con **necesidades** de **cuidados**.

Esta **reforma** ayudará en ir erradicando **la división sexual** del **trabajo** y los **roles** tradicionales de **género**, para que las **mujeres** se **liberen** en **tiempo**, y se **respete** su **derecho** a participar en el **espacio público**.

Este código en su red semántica (ver Figura 32) entre subcódigos identifica ocho vinculaciones, en donde:

1. *Las 3 r de cuidados contradice a los roles tradicionales de género.*
2. *Las personas en situación de dependencia determinan el Sistema Nacional de Cuidados.*
3. *Las personas en situación de dependencia marcan el modelo integral de servicios de cuidado.*
4. *El cuidado como derecho humano permite la organización social del cuidado.*
5. *La organización social del cuidado determina el modelo integral de servicios de cuidado.*
6. *La organización social del cuidado es parte del Sistema Nacional de Cuidados.*
7. *El cuidado como derecho humano permite el Sistema Nacional de Cuidados.*
8. *El modelo integral de servicios de cuidado es parte del Sistema Nacional de Cuidados.*

(...) parece muy importante como se nombra el objetivo al colocar las palabras de reconocer, redistribuir y reducir, es lo que se debe comenzar a hacer y se les apuesta. En donde, el reconocimiento es primordial, porque si no se reconoce, pues no vamos a poder empezar hablar de esto como un trabajo, reducir, en donde se tiene que ver con esta parte de ir quitándole esta carga a las mujeres y la redistribución de trabajos esto viene a ser un aliado de la responsabilidad, viene a ser el significado de un trabajo en conjunto, entonces, para empezar desde cómo se nombra, ya es significativo, al tocar tres temas muy importantes y que han estado en la mesa de discusión actualmente (A3).

```

graph TD
    C3R[C-3 R trabajo de cuidados] <--> CRoles[C-Roles tradicionales de género]
    C3R -.-> C[Cuidados (C)]
    CRoles -.-> C
    C -.-> C3R
    C -.-> CRoles
    
    CDD[C-Cuidado como derecho humano] -- permite --> COSC[C-Organización social del cuidado]
    COSC -- determina --> CMISC[C-Modelo integral de servicios de cuidado]
    CMISC -- marcan --> CPSED[C-Personas en situación de dependencia]
    CMISC -- es parte de --> CNSC[C-Sistema Nacional de Cuidados]
    CNSC -- determina --> CPSED
    CNSC -- permite --> CDD
    CDD --> CNSC
  
```

174

En los 11 actores entrevistados, se presentaron subcódigos de esta categoría, a continuación, se describen los hallazgos al respecto.

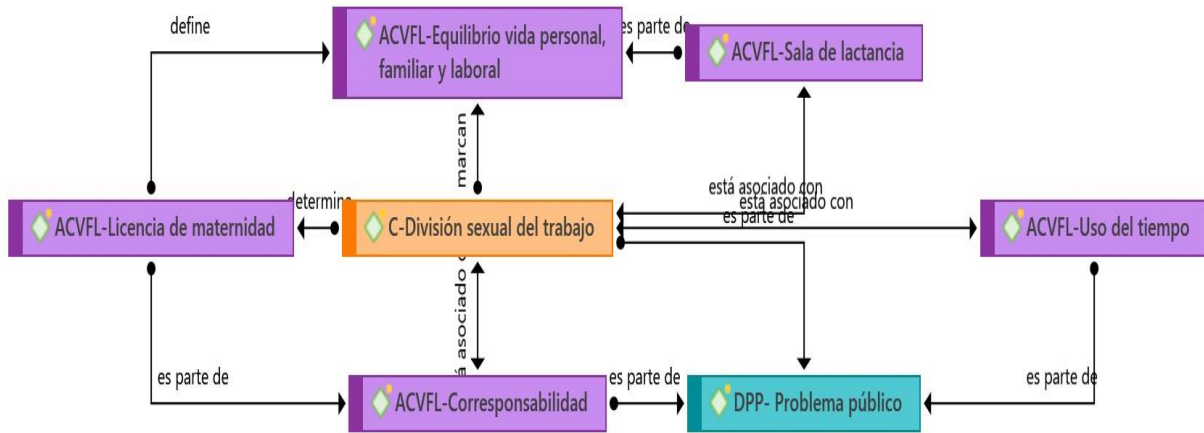
División sexual del trabajo

El subcódigo de división sexual del trabajo es la forma como cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre mujeres y hombres, acorde a los roles tradicionales de género establecidos, en donde, al trabajo remunerado se le denomina trabajo productivo, y al trabajo no remunerado como trabajo reproductivo.

Este subcódigo respecto a su red semántica (ver Figura 33) se identifica que: *la división sexual del trabajo es parte del problema público, marca el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, asimismo, la división sexual del trabajo se asocia con la corresponsabilidad, el uso del tiempo, la sala de lactancia y define la licencia de maternidad*, en donde A7 quien representa a la categoría de asociación civil refiere:

(...) debe haber política pública desde la división sexual del trabajo, con ese marco detrás, y que se tenían que hacer modelos integrales de trabajo, donde se abordarán el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, y lo nombro así, porque esa es una tradición que se da en países de América Latina, ya que en el Norte global se habla del trabajo de cuidados no necesariamente está el foco en lo doméstico pero para América Latina, si es fundamental hablar del trabajo doméstico y de cuidados, entonces, se empiezan a gestar desde ese movimiento (A7).

Figura 33. Red semántica del subcódigo división sexual del trabajo



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

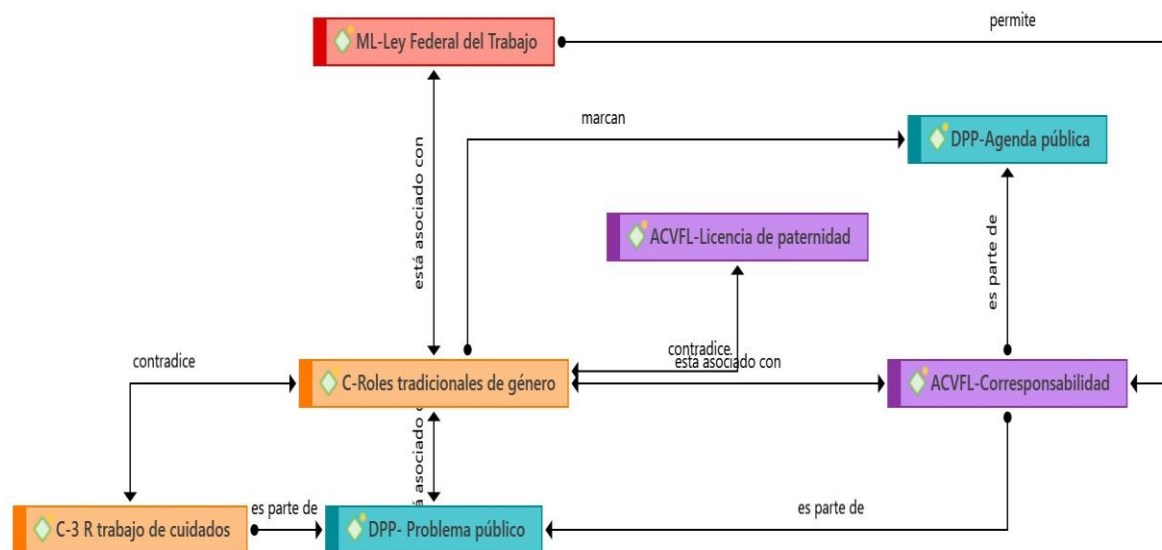
Roles tradicionales de género

Los roles tradicionales de género representan un elemento principal en la definición de los problemas públicos, respecto al tema que abordamos al respecto, por lo regular se coloca a las mujeres como cuidadoras y a los hombres como proveedores económicos.

Este subcódigo su vinculación indica que: *los roles tradicionales de género están asociados con el problema público, la corresponsabilidad y la Ley Federal del Trabajo, a su vez, los roles tradicionales de género marcan la agenda pública y contradicen las 3 r del trabajo de cuidados*, al respecto A8, quien representa a la categoría de la academia comenta:

(...) así como el tema de la violencia en casa la sacamos de la invisibilidad y naturalización y el tema de cuidados esta extremadamente naturalizado para las mujeres, entonces en ese sentido hay una carga fuerte para llevarlo a la liberación y además colocar una serie de aspectos en la discusión para las mujeres y para la romanización de la maternidad son temas sacrosantos, en ese sentido no podemos ser ingenuos, entonces en la medida que uno conoce, analiza, estudia y propone una forma de comunicar estas manifestaciones de una mandato aceptado por las mujeres y que también no lo han echado encima pue es una discusión para el diseño de una política pública (A8).

Figura 34. Red semántica de subcódigo de roles tradicionales de género



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

El cuidado como derecho humano

El cuidado permite la sostenibilidad de la vida a las personas, a través de diferentes actividades, que, por lo general, y en su mayoría son realizadas por mujeres, a pesar de que aportan un valor social y económico.

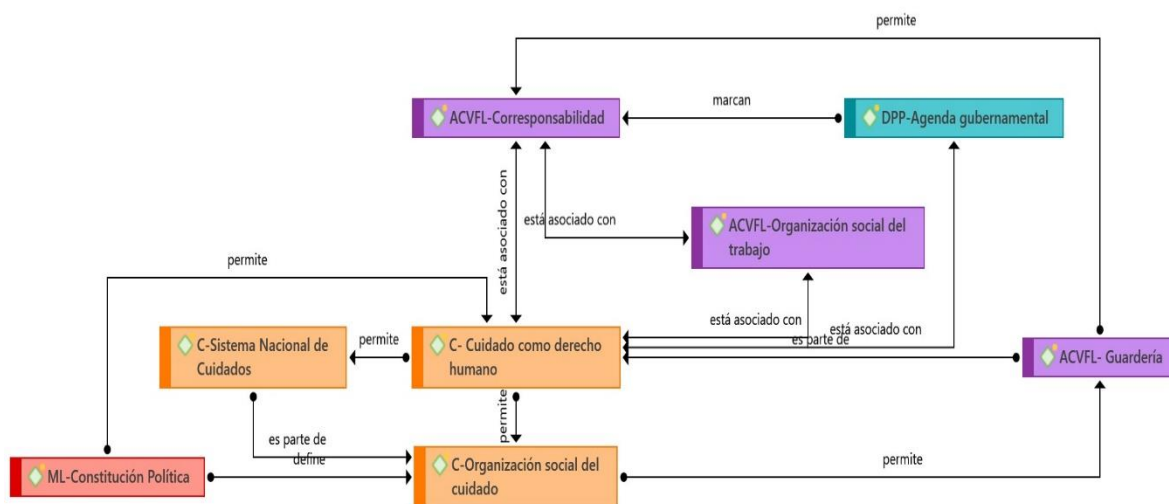
Es importante y necesario reconocer el cuidado desde un enfoque de derechos, (INMUJERES, 2020) mediante el diseño e implementación de políticas públicas que permitan reducir el tiempo que las mujeres dedican al trabajo de cuidado y a las tareas domésticas.

Este subcódigo en relación con la red semántica (ver Figura 35) se identifica, que: *la Constitución Política permite el cuidado como derecho humano, y a su vez, este permite la organización social del cuidado y el Sistema Nacional de Cuidados, asimismo, este derecho está asociado con la organización social del trabajo, la agenda gubernamental y la*

corresponsabilidad, al respecto A9, quien representa la categoría de asociación civil comenta:

(...) pues desde el tema de la legislación en su mayoría las que abogan por el tema son mujeres exigiendo que se pasen algunas iniciativas, más bien parte de este reto es hacer que, más allá de comprender que es importante esta redistribución de tareas en el núcleo familiar, es hacer que la legislación y el espacio de toma de decisiones tomen en cuenta estas necesidades, estos nuevos convencimientos, y es ahí donde creo todavía hay retos, y como comentaba hace rato, de qué forma desde en el sector público pueda normarse, monitorearse y contribuyan a este cambio, entonces em parece que ahí está el reto principal, así como trastocar las narrativas oficiales para que se sumen a estos esfuerzos (A9).

Figura 35. Red semántica del subcódigo del cuidado como derecho humano



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Organización social del cuidado

La organización social del cuidado tiene relación con la organización social del trabajo, en donde, los cuidados y quehaceres domésticos se les han designado y responsabilizado a las mujeres, lo que ha generado la persistencia de la desigualdad entre mujeres y hombres.

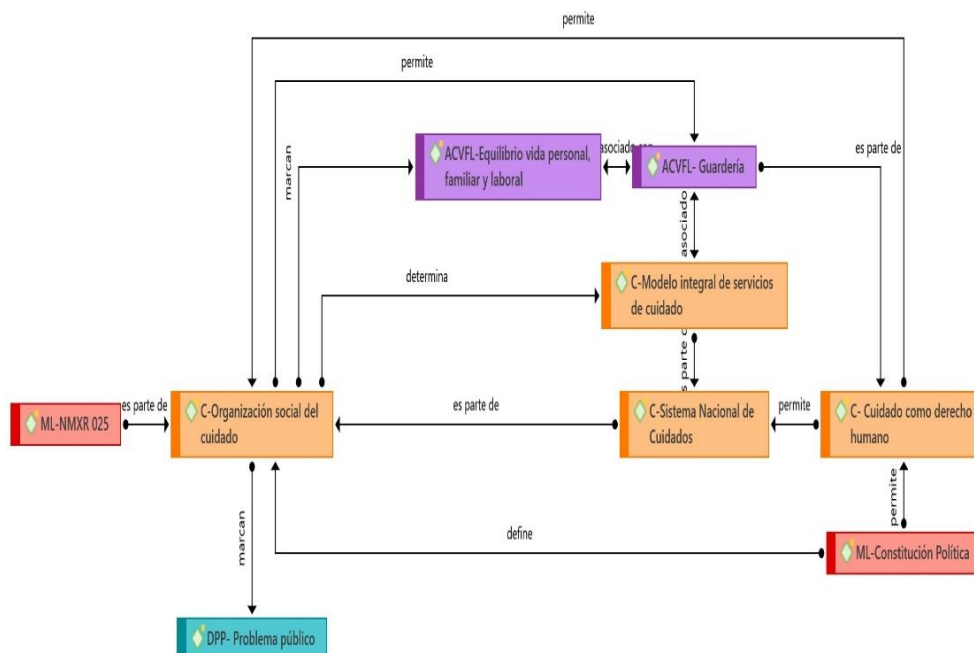
Este en relación con la red semántica (ver Figura 36) se identifican siete vinculaciones, en donde:

1. *La Constitución Política define la organización social del cuidado y permite el cuidado como un derecho*
2. *El cuidado como derecho humano permite la organización social del cuidado y el Sistema Nacional de Cuidados*
3. *La organización social del cuidado marca el problema público y el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.*
4. *El Sistema Nacional de Cuidados es parte de la organización social del cuidado y determina el modelo integral de servicios de cuidado*
5. *El modelo integral de cuidados está asociado a la guardería y esta es parte del cuidado como derecho humano*
6. *La guardería se asocia al modelo integral de servicios de cuidado y al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral*
7. *La NMMXR025 es parte de la organización social del cuidado*

Al respecto de estas vinculaciones A3 quien representa la categoría de la academia opina:

(...) comentado el tema y respecto a la pandemia, es importante que debería integrar acciones para el tema de emergencias sanitarias en el tema de trabajo de cuidados y quehaceres domésticos, debido a que todo se va a casa con el aislamiento, y al preguntarnos y ¿quién o quiénes cuidan y hacen los quehaceres domésticos? En su mayoría las mujeres y sin una remuneración, es necesario generar acciones en las que se considere un pago extra a las mujeres, entonces, en esa parte al ser nueva es necesario revisar y ver que cómo se puede atender (A3).

Figura 36. Red del subcódigo organización social del cuidado



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

3 R del trabajo de cuidados

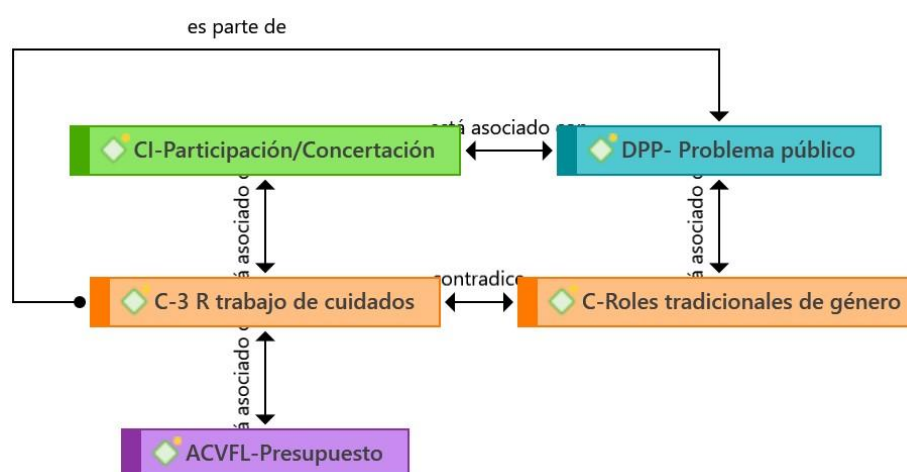
De acuerdo con la propuesta de Elson (2008) es importante hablar desde una agenda de cuidados feminista y transformadora, en donde se modifique la prestación de servicios de cuidados a través del modelo de las 3 R esto es: reconocer, reducir y redistribuir el cuidado entre el Estado, el sector privado y las familias, lo que a su vez permita igualar el logro de empoderamiento de las mujeres.

El PROIGUALDAD 2020-2024 tiene como base el modelo de las 3R en las acciones puntuales del objetivo prioritario 2, lo cual se considera de suma importancia para el logro de la conciliación corresponsable entre la vida familiar y vida laboral.

Este subcódigo en relación con la red semántica de este subcódigo (ver Figura 38) se tiene que: *los roles tradicionales de género contradicen las 3R del trabajo de cuidados, lo cual está asociado con la participación/concertación y el presupuesto*, al respecto A9, quien representa la categoría de la asociación civil refiere:

(...) en grupo de trabajo con hombres, lo que encontré fue hombres que consideraban que eso no les tocaba, y sin embargo, cuando pláticas con ellos y les expones otra visión, porque digamos no es que solo se trate de una redistribución de los trabajos en el hogar, solo por buena onda, o por descargarle de trabajo a las mujeres, más allá de que eso es importante y tiene valor, la cuestión es de cómo estructurar la convivencia alrededor del trabajo doméstico y de cuidados, es decir, una cosa es que como hombre yo me ponga a barrer o trapear, pero no es sólo eso, esto implica que yo colaboro en un ambiente donde quiero mantener la casa limpia, porque es un espacio que compartimos, si yo cocino, no es sólo preparar la comida para salir del paso, si no es identificar qué le gusta a las y los miembros de la familia, y de qué manera expreso el interés y amor a través de hacer ciertas cosas para su subsistencia, o convertir la cocina en un espacio de convivencia al repartir las actividades para cocinar, entonces, el trabajo doméstico y de cuidados es un medio para estructurar una forma de convivencia y desde ahí demostrar con acciones, cómo por ahí dice un dicho “amor son acciones y no buenas intenciones”, entonces, una vez que comprenden eso dicen , ok sí quisiera hacerlo, porque además hay esta necesidad de pasar más tiempo con tus hijos/as (A9).

Figura 37. Red semántica del subcódigo de las 3 R del trabajo de cuidados



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Personas en situación de dependencia

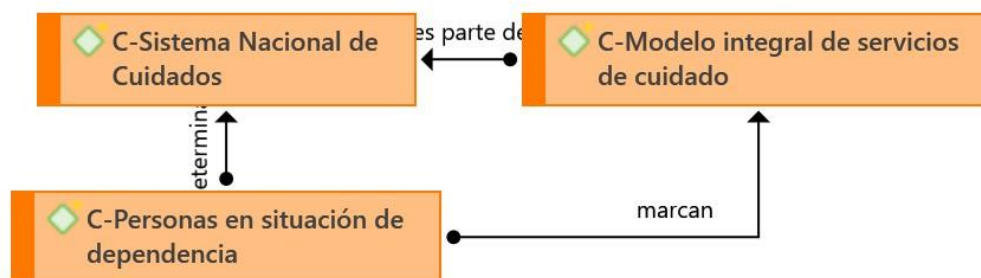
Según datos de INEGI (2020), se identifica que el 69,4% de la población total en México necesita algún tipo de cuidado, lo cual permita su subsistencia. No se debe olvidar que toda persona necesitará ser cuidada en algún momento de su vida.

No obstante, es importante identificar a los grupos en situación de vulnerabilidad en relación con el cuidado, tales como: niñas/niños; personas con discapacidad, adultos mayores o enfermos.

Este código en relación con la red semántica (ver Figura 38) en se encuentra, que: *las personas en situación de dependencia determinan el Sistema Nacional de Cuidados, y a su vez marcan el modelo integral de servicios de cuidado*, al respecto A7, quien representa la categoría de la academia comenta:

(...) también ya se hablaba de la propuesta de la creación de un Sistema Nacional de Cuidados, desde ahí nosotras pudimos aportar y dejar en claro que no es una problemática de un solo sector, sino es más amplia en donde identificamos 4 grupos prioritarios que se han nombrado, empezando por las infancias, personas con discapacidad, adultas mayores y que cursan por algún tipo de enfermedad crónicas degenerativas o de alguna enfermedad temporal en el que todos y todos somos susceptibles de estas (A7).

Figura 38. Red semántica del subcódigo de personas en situación de dependencia



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Modelo integral de servicios de cuidado

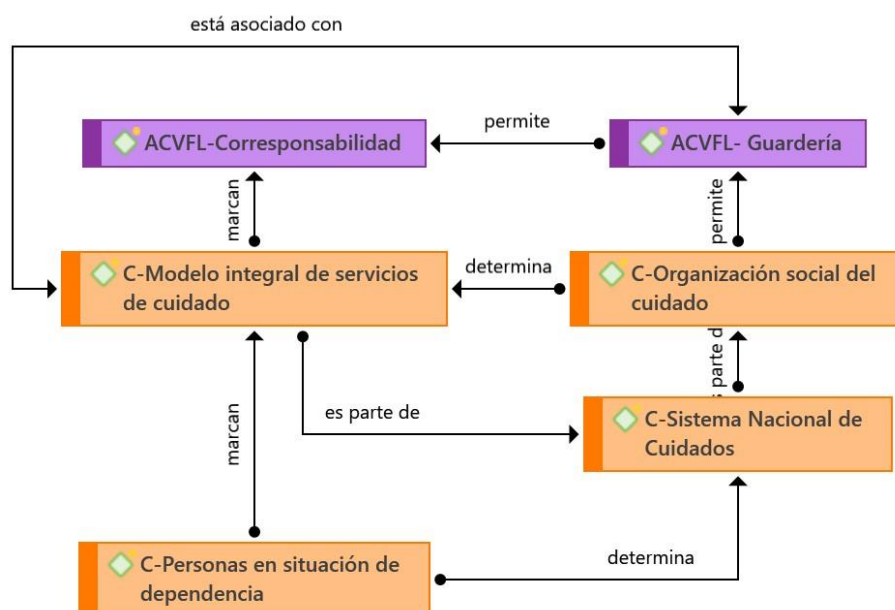
Según Gómez y Jiménez (2018) es relevante tener en cuenta que las estrategias de conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral representan situaciones diferenciadas entre las mujeres.,

Las mujeres con un estrato socioeconómico y educativo más elevado tienen mayor acceso a servicios de cuidado, lo que les permite insertarse con mayor facilidad en el trabajo remunerado. En cambio, las mujeres con escasos recursos económicos y educativos tienen menos oportunidades de inserción en el trabajo remunerado y suelen desempeñar trabajos precarios e informales.

Este subcódigo en relación con la red semántica (ver Figura 39) se identifica, que: *la organización social del cuidado determina al modelo integral de cuidados, el cual está marcado por la corresponsabilidad y las personas en situación de dependencia, este modelo a su vez está asociado con las guarderías y es parte del Sistema Nacional de Cuidados*, al respecto A3, quien representa a la categoría de la academia comenta:

(...) es importante considerar que hay diferentes características en la población de México para dar una opinión, por ejemplo, el tema de nivel de ingreso de las personas, la población de zonas rurales, urbanas, tiene que ver con usos y costumbres, todo esto es una gama en lo cual para este tipo de acciones se debe tomar en cuenta, porque es diferente como las mujeres viven el trabajo doméstico y de cuidado y el tiempo que le dedican, aunado a que México es una nación que tiene muy arraigados los roles y estereotipos tradicionales, así como el uso de costumbres, considero que es tema complicado al atenderse (A3).

Figura 39. Red semántica del modelo integral de cuidados



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Sistema Nacional de Cuidados

En México, con la publicación del PROIGUALDAD 2020-2024, se menciona en su objetivo estratégico 2 la instalación del Sistema Nacional de Cuidados, con el principal objetivo de reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados y doméstico entre Estado, sector privado, comunidad y familias.

Este subcódigo en relación con la red semántica (ver Figura 40) se identifican siete vinculaciones, en donde:

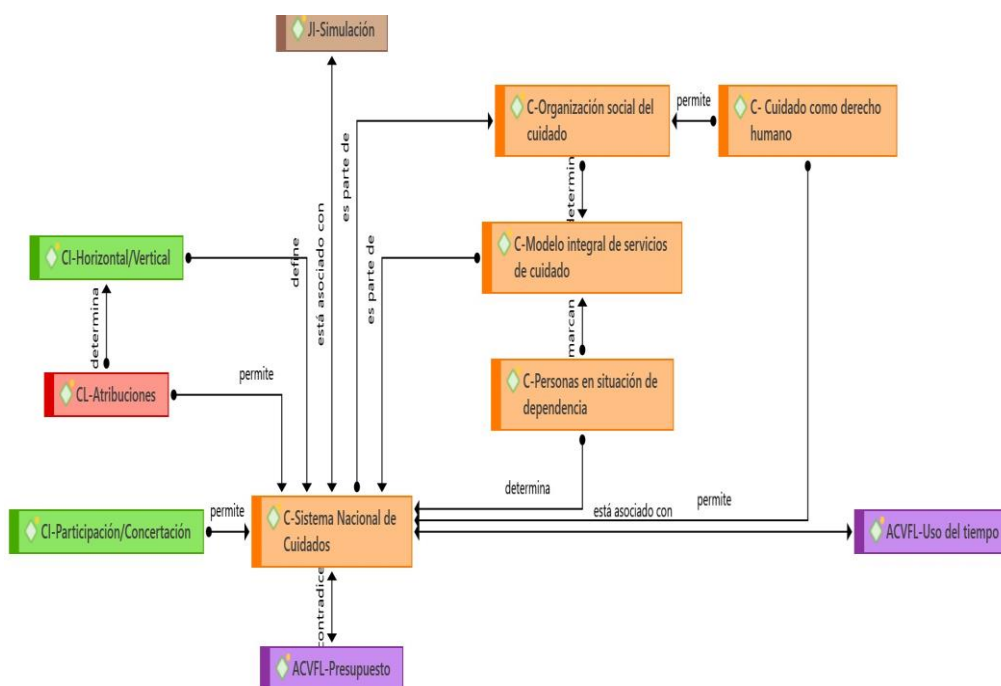
1. *El cuidado como derecho humano, la participación/concertación y las atribuciones permiten el Sistema Nacional de Cuidados.*
2. *Las personas en situación de dependencia determinan el Sistema Nacional de Cuidados.*
3. *El Sistema Nacional de Cuidados está asociado con el uso del tiempo.*
4. *La simulación está asociada con el Sistema Nacional de Cuidados.*

5. *La organización social del cuidado y el modelo integral de servicios de cuidado son parte del Sistema Nacional de Cuidados.*
6. *El presupuesto contradice al Sistema Nacional de Cuidados.*
7. *Lo horizontal/vertical define al Sistema Nacional de Cuidados.*

Al respecto de las vinculaciones A10, quien representa a la categoría de actores gubernamentales refiere:

(...) como te decía para mí, tiene un par de problemas que cruza un poco con cuidar a los pobres, y no es eso es Sistema de Cuidados, ahorita comentamos del Sistema, y por otro lado que dice que no va a tener impacto presupuestal y eso no puede ser en ninguna parte, quizá no lo tengas que mencionar, tal vez ponerlo en un transitorio, pero es imposible que un Sistema de Cuidados no tenga un impacto presupuestal, al menos no identifico al que tienes, ya el Sistema de Cuidados que es precario y fragmentado en México es el 0.03 del PIB, o sea ya existe algo, ya es la base de partida, entonces poner eso me parece erróneo y creo que por eso va a demorar más, porque el Senado tiene que hacer cambios y regresar a Diputados que es la Cámara de origen y lo pueda sacar, pero fuera de ese detalle que creo es un detalle menor, creo la iniciativa de Ley es muy buena y lo que nos obliga la iniciativa es a crear el Sistema Nacional de Cuidados y una Ley General de Cuidados (A10).

Figura 40. Red semántica del subcódigo Sistema Nacional de Cuidados

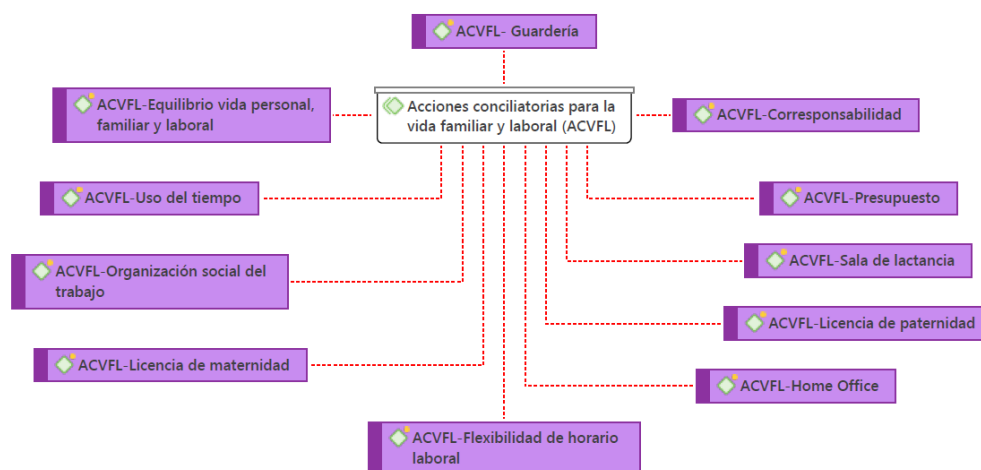


Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

4.4.7 Acciones conciliatorias para la vida familiar y vida laboral

El código de acciones conciliatorias para la vida familiar y vida laboral se compone de 11 subcódigos: equilibrio de la vida personal, familiar y laboral, uso del tiempo, organización social del trabajo, licencia de maternidad y paternidad, flexibilidad de horario laboral, home office, sala de lactancia, presupuesto, corresponsabilidad y guardería (ver Figura 41).

Figura 41. Subcódigos del código acciones conciliatorias entre la vida familiar y vida laboral



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

En la nube de palabras de este código se identificaron 846 palabras (adjetivos y sustantivos) de las cuales 50 palabras fueron las más representativas, con una frecuencia de 9 a 62 repeticiones (ver Figura 42).

Figura 42. Nube de palabras del código acciones conciliatorias de la vida familiar y vida laboral



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Se ha identificado la siguiente asociación entre los subcódigos de este código y la nube de palabras:

En todo **lugar** de **trabajo** deben existir **diferentes acciones** de **corresponsabilidad** en el tema de **cuidados**.

Todas las **personas trabajadoras** tienen el **derecho** a **condiciones laborales**, que les permita un **equilibrio** entre su **vida personal** de **familia** y de **trabajo**.

Algunas de las **acciones** que ayudan a lograr estas **condiciones** son:

- **Voluntad política**
- Asignación de **presupuesto**
- **Ley Laboral de Acciones de Corresponsabilidad** en los **diferentes cuidados** de las **personas**
- Instalación de **guarderías**
- Modalidad de **teletrabajo**
- **Tiempo** y lugares para la **lactancia**
- Licencias de **maternidad** y **paternidad**

En la red semántica de este código (ver Figura 43) se identifican 11 vinculaciones, en donde:

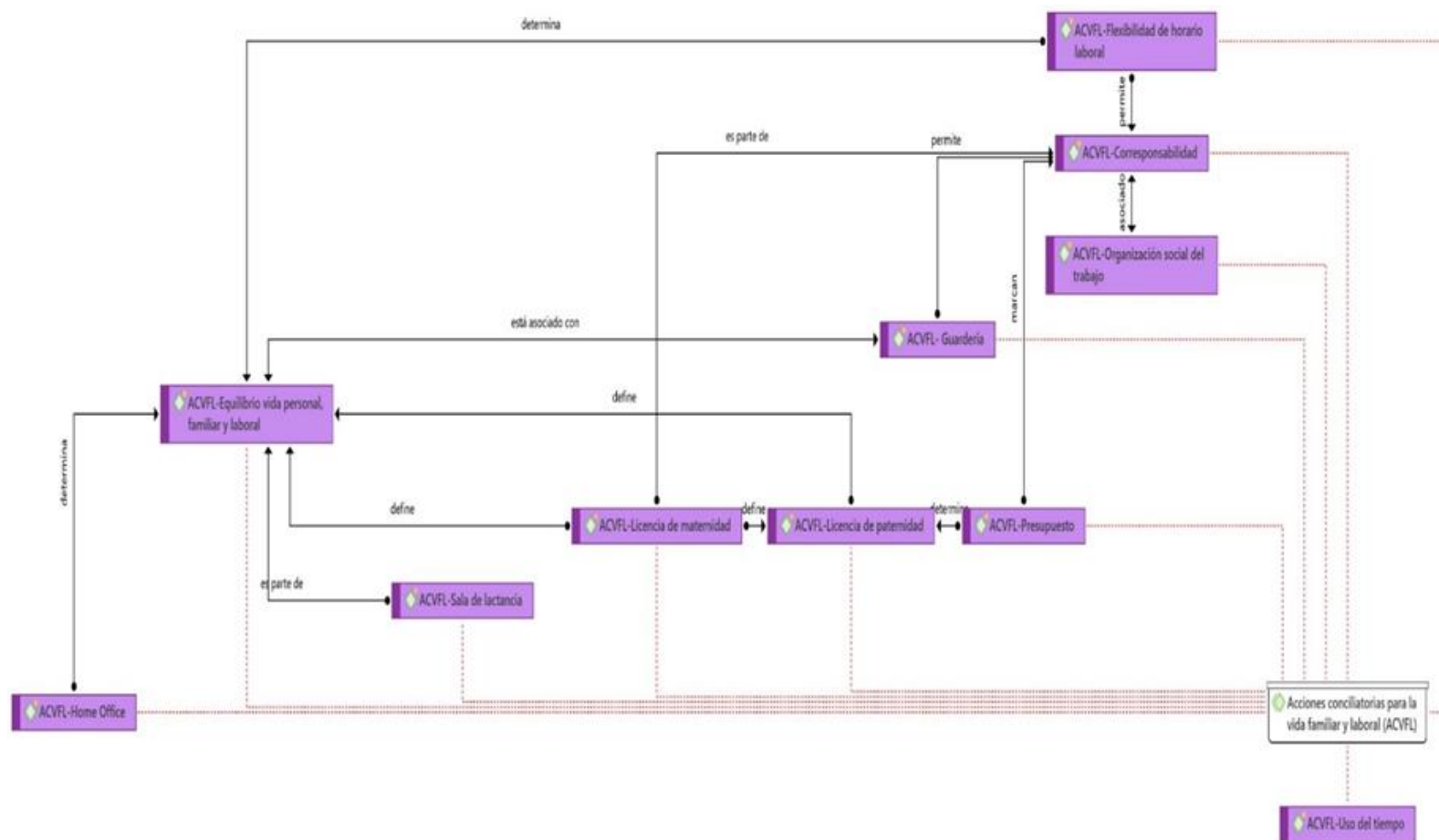
1. *El home office determina el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.*
2. *La sala de lactancia es parte del equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.*
3. *Las licencias de maternidad y paternidad definen al equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.*
4. *La licencia de maternidad define a la licencia de paternidad.*
5. *El presupuesto determina la licencia de maternidad.*
6. *El equilibrio de la vida personal, familiar y laboral está asociado con la guardería.*
7. *La flexibilidad de horario laboral determina el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.*
8. *La licencia de la maternidad es parte de la responsabilidad.*
9. *La guardería y la flexibilidad de horario laboral permiten la corresponsabilidad.*
10. *El presupuesto marca la corresponsabilidad.*
11. *La corresponsabilidad está asociada a la organización social del trabajo.*

Al respecto, coincide con la opinión de A5, quien represente a la categoría de actores gubernamentales:

(...) implica mucha complejidad, al identificar cuáles son los servicios que se necesitan para atender las necesidades de las diferentes poblaciones, cómo hacer para que no se feminice el trabajo de cuidados, sino que se vea como una responsabilidad compartida desde lo privado y lo público, debido a que el Estado tiene una responsabilidad (A5).

A continuación, se describen los hallazgos en relación con su red semántica.

Figura 43. Red semántica de código de acciones conciliatorias entre la familiar y laboral



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Organización social del trabajo

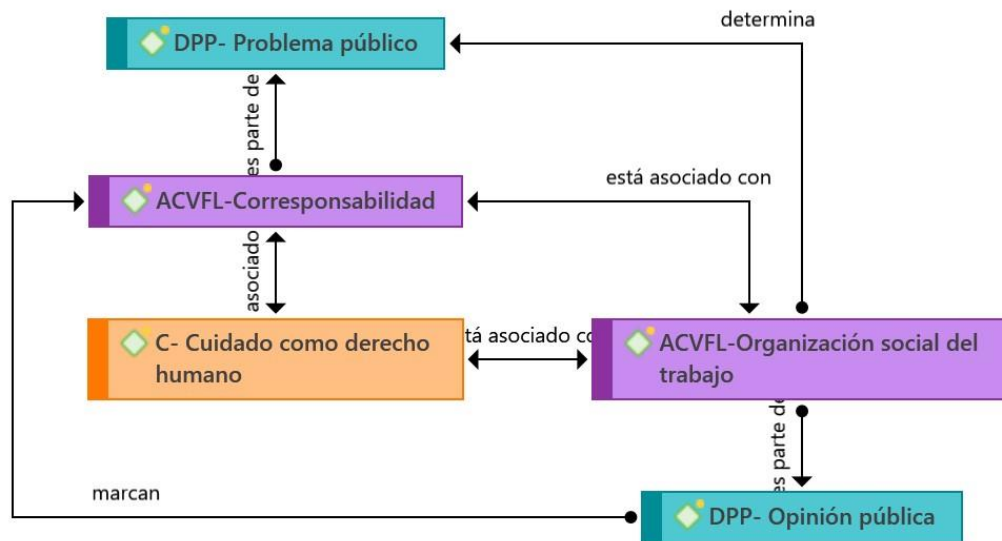
Este subcódigo está asociado con el actual modelo económico patriarcal, que surge de la ideología de Adam Smith, quien considera la economía como una ciencia solo para un "hombre, blanco, sano y productivo", lo cual se suma al capitalismo, el cual, desde sus postulados, invisibiliza a las mujeres.

Este subcódigo en relación con la red semántica (ver Figura 44) indica, que: *la organización social del trabajo está asociado con el cuidado como derecho humano y la corresponsabilidad, asimismo, esta organización determina el problema público, y es parte de la opinión pública*, al respecto A9, quien representa a la categoría de asociación civil refiere:

(...) está muy limitado a su visión, por qué no sólo es el tema de cómo mejoró ciertos servicios, sino más bien, cómo a punto a reorganizar la sociedad de una manera diferente, para que esas actividades que se hacen en casa tradicionalmente, pues ahora sea el mercado y/o el Estado que tenga que absorberlas de una mejor manera, entonces, muchas veces no hay manera por estos trabajos precarios o estas condiciones complicadas económicamente, donde efectivamente todo está estructurado dentro de un mercado laboral, para que sólo uno/a salga de casa y el otro/a se quede en casa porque es más redituable, creo no sólo es una cuestión de voluntad y convencimiento, es un tema de como igual funciona la economía basada en el capitalismo, estamos en una manera de funcionamiento basada en competencia en donde si no entras en ese ritmo, es posible que desaparezcas del mercado, entonces, eso está generando una situación muy complicada, hay una lógica respecto a la economía, donde nos damos cuenta que el tiempo libre, es un recurso que te puede marcar la diferencia entre ser exitoso y no sr exitoso, entonces, hay varios elementos que dificultan que esta política por la igualdad en la participación por el trabajo de cuidado y la repartición, digamos tenga una incidencia real de cómo está funcionando el mundo, y en ese sentido, se tiene

que ir más allá de un tema de convencimiento de ayudarle a tu esposa, no es que este mal, pero es insuficiente (A9).

Figura 44. Red semántica de subcódigo organización social del trabajo



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Corresponsabilidad

No es solo un problema de las mujeres el elaborar estrategias que les permitan atender tanto el trabajo productivo como el reproductivo, sino que es un problema público que debe ser atendido por el Estado, el sector privado, los hombres, las familias y demás, donde se definan acciones que promuevan que las responsabilidades familiares sean compartidas, para que cualquier persona pueda compatibilizar su vida personal, familiar y laboral.

Este subcódigo respecto a su red semántica (ver Figura 46) se identifican siete relaciones, en donde:

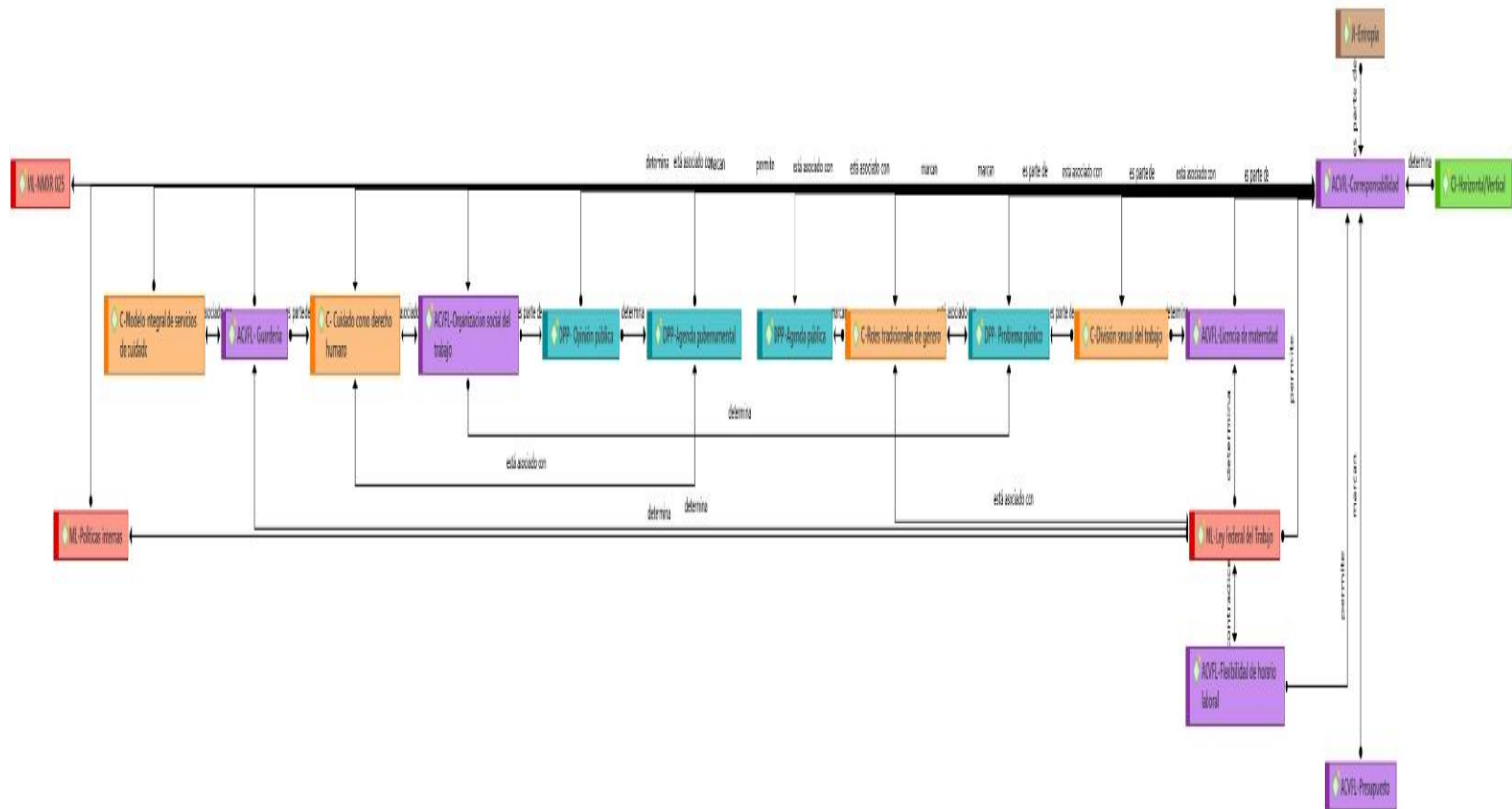
1. *La Ley Federal del Trabajo, el presupuesto y la flexibilidad de horario laboral permiten la corresponsabilidad.*
2. *La opinión pública y lo horizontal/vertical determinan la corresponsabilidad.*
3. *La entropía y la licencia de maternidad son parte de la corresponsabilidad.*

4. *La corresponsabilidad está asociada a la división sexual del trabajo y a los roles tradicionales de género.*
5. *La corresponsabilidad es parte del problema público y de la NMXR025.*
6. *La corresponsabilidad marca la agenda pública.*
7. *El cuidado como derecho humano, la organización social del trabajo, la guardería y el modelo integral de cuidado están asociados a la corresponsabilidad.*

Al respecto de las relaciones A7, quien representa a la categoría de asociación civil indica:

(...) hablar de conciliación es un tema como muy light para nombrar toda esta problemática, en donde no es que las mujeres conciliamos, es más bien un mandato cultural de organización social, las estructuras sociales están dadas de esa manera, y entonces, más bien, quien malabarea son las mujeres , y ya con la ideología de la economía feminista, hay un tema de injusticia social, no se puede llamar bajo ese concepto de conciliación, le quita fuerza de lo que realmente se trata, y sobre todo se mira de una manera más individual y entonces, yo aquí lo vinculó con el empoderamiento, por eso no lo utilizamos desde ese enfoque, así como tu concilias, y claro esto en el ámbito de lo laboral se ve, para que las mujeres puedan ir a trabajar, para que las mujeres puedan tal, entonces como si fuera un problema solo de las mujeres, entonces hay que empoderarlas a ellas, en su autonomía económica y entonces, obviamente le quita toda la politización, de que este es un problema amplio, que abarca diferentes sectores y sobre todo ahí la presencia del Estado, la corresponsabilidad del Estado como primer garante de los derechos humanos (A7).

Figura 45. Red semántica de subcódigo corresponsabilidad



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

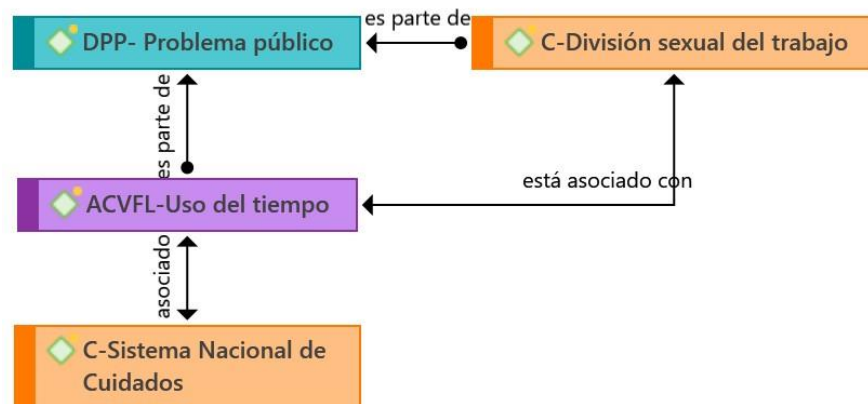
Uso del tiempo

Las Encuestas del Uso del Tiempo han sido un elemento importante para visibilizar la importancia del trabajo no remunerado, en especial del cuidado. También han servido para comprobar la existencia de brechas de género entre mujeres y hombres, lo que representa un instrumento de gran valor para ser considerado por las personas tomadoras de decisiones, en el diseño de políticas públicas, para la conciliación corresponsable entre la vida familiar y vida laboral de las personas.

Este subcódigo respecto a su red semántica (ver Figura 47) se identifica, que: *el uso del tiempo es parte del problema público, asimismo, este asociado con la división sexual del trabajo y el Sistema Nacional de Cuidados*, al respecto A2, quien representa a la categoría empresarial refiere:

(...) una de las mujeres que trabajan conmigo, que siempre traía miedo en el metro, siempre estaba estresada porque eras tres horas de camino de su casa al trabajo, no importaban las facilidades que yo le diera, ella estaba permanentemente estresada, porque sabía que al salir, y aunque saliera a las 6 de la tarde, aunque yo respetaré al 100 por ciento su horario, que no siempre se puede, pero suponte que sí, ella ya estaba estresada porque iba a tardar 2 horas y media en llegar a su casa, para esta persona que trabaja conmigo, la pandemia le vino a dar el equilibrio perfecto, porque ella ya no padece de esas condiciones que no da el Estado mexicano de seguridad y de transporte, entonces aunque ella se sigue despertando a las 4 de la mañana, ya es diferente porque ya no sufre de eso, de hecho su negociación conmigo es que aunque regresemos presencial, ella ya no quiere regresar, y yo no tengo ningún problema, porque yo vi que emocionalmente esta más tranquila y es más productiva, porque esta equilibrada, a que yo le dijera no vemos en la oficina y te doy un mejor horario, no importa el horario si no las condiciones para su traslado para llegar al trabajo (A2).

Figura 46. Red semántica de subcódigo uso de tiempo



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Presupuesto

En México, la CNDH realizó un diagnóstico de corresponsabilidad del estado mexicano en el trabajo del cuidado en 2018, en el cual analizó los recursos públicos del Presupuesto de Egresos de la Federación 2018 en relación con los ramos presupuestarios que contaban con recursos para el trabajo de cuidado.

Este subcódigo respecto a su red semántica (ver Figura 47) se integra por cinco vinculaciones, en donde:

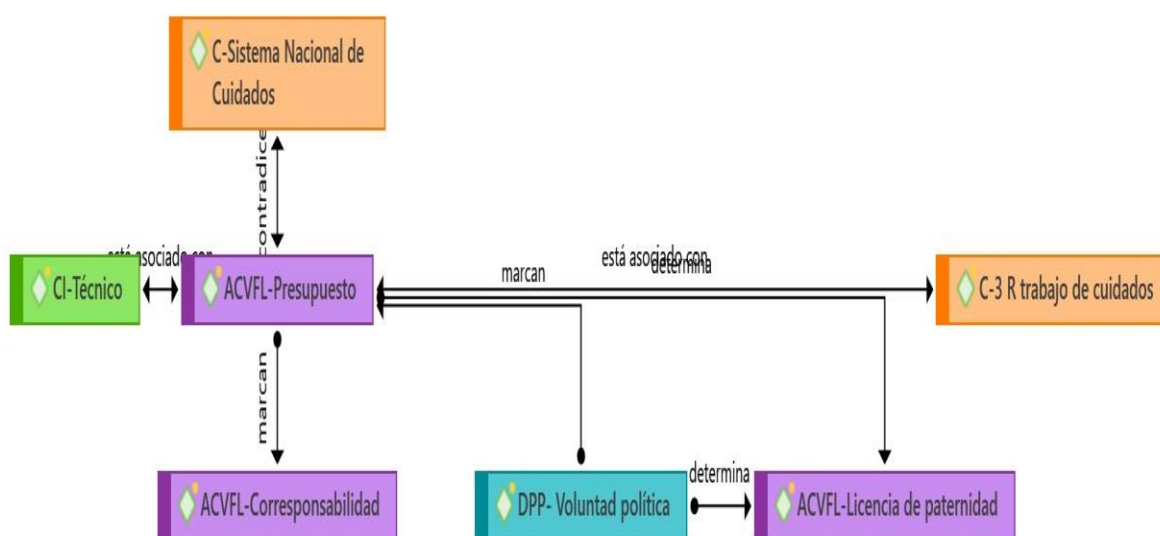
- *El presupuesto marca la corresponsabilidad, se asocia a lo técnico y contradice el Sistema Nacional del Cuidados*
- *El presupuesto determina las 3R del trabajo de cuidados*
- *Las 3R del trabajo del cuidado está asociada con el presupuesto*
- *La voluntad política marca el presupuesto*
- *La voluntad política determina la licencia de paternidad*
-

Al respecto A10, quien represente la categoría de actores gubernamentales refiere:

(...) como te decía para mí, tiene un par de problemas que cruza un poco con cuidar a los pobres, y no es eso es Sistema de Cuidados, ahorita

comentamos del Sistema, y por otro lado que dice que no va a tener impacto presupuestal y eso no puede ser en ninguna parte, quizá no lo tengas que mencionar, tal vez ponerlo en un transitorio, pero es imposible que un Sistema de Cuidados no tenga un impacto presupuestal, al menos no identifico al que tienes, ya el Sistema de Cuidados que es precario y fragmentado en México es el 0.03 del PIB, o sea ya existe algo, ya es la base de partida, entonces poner eso me parece erróneo y creo que por eso va a demorar más, porque el Senado tiene que hacer cambios y regresar a Diputados que es la Cámara de origen y lo pueda sacar, pero fuera de ese detalle que creo es un detalle menor, creo la iniciativa de Ley es muy buena y lo que nos obliga la iniciativa es a crear el Sistema Nacional de Cuidados y una Ley General de Cuidados (A10).

Figura 47. Red semántica de subcódigo de presupuesto



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Uno de los instrumentos internacionales que se relaciona con este subcódigo es el Convenio 156 y la Recomendación 165 de la OIT, de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.

Este visibiliza el conflicto ente el trabajo reproductivo y productivo que viven en su mayoría las mujeres. La ratificación tiene como objetivo principal lograr una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la atención de las responsabilidades familiares.

Cabe hacer mención de que México, desde el año de 1982 no ha ratificado el Convenio.

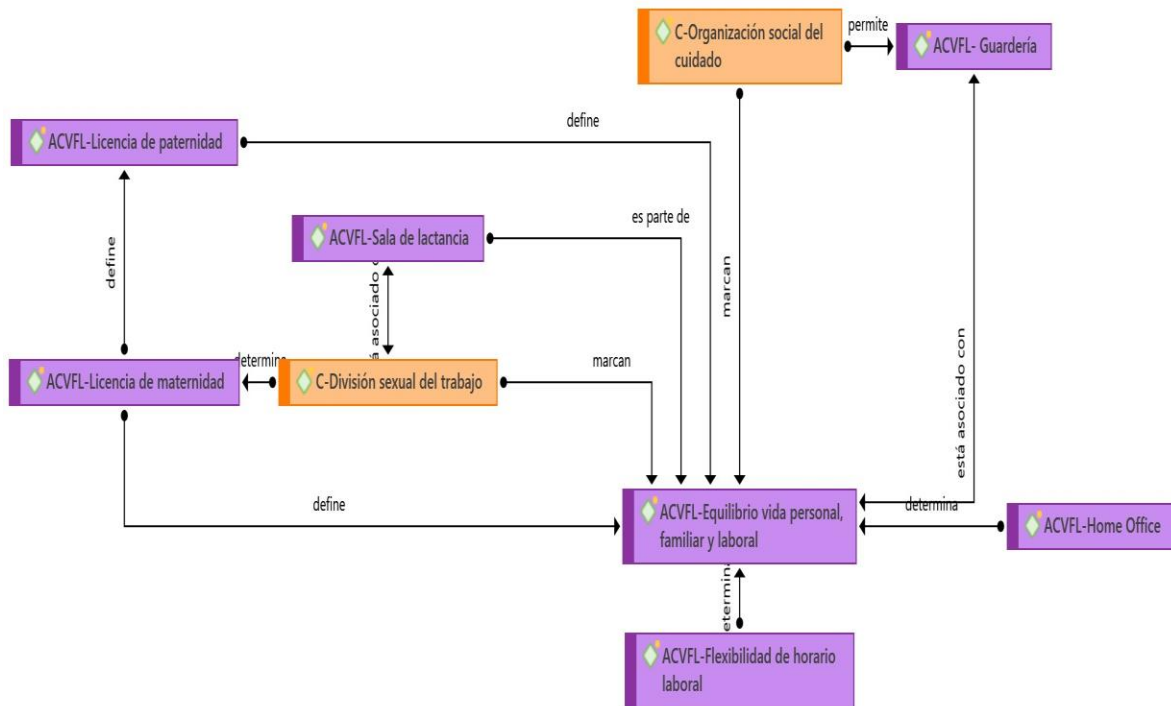
Este subcódigo respecto a su red semántica (ver Figura 48) surgen cinco vinculaciones, en donde:

1. *La flexibilidad del horario laboral y el home office determinan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.*
2. *La licencia de maternidad y de paternidad definen el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.*
3. *La sala de lactancia es parte del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.*
4. *La guardería está asociada con la guardería.*
5. *La organización social del cuidado marca al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.*

Al respecto, A2, quien representa a la categoría empresarial refiere:}

(...) qué te genera el equilibrio trabajo-persona? Para mí, es el que me respeten mi hora de comida, para que yo pueda comer con mis hijos, en ese momento yo encontraba el equilibrio entre mi vida personal y mi vida laboral, a mí no me importaría trabajar hasta las diez de la noche, siempre y cuando mi hora de comida fuera sagrada, porque para mí es un momento estratégico para la vinculación con mis hijos, y eso me generaría a mí el equilibrio perfecto. Pero, para otras personas, el equilibrio estaba en que no se tenían que quedar hasta la noche, aunque no tiene hijos, pero que estuvieran libres a partir de las 5 de la tarde... (A2).

Figura 48. Red semántica del subcódigo equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

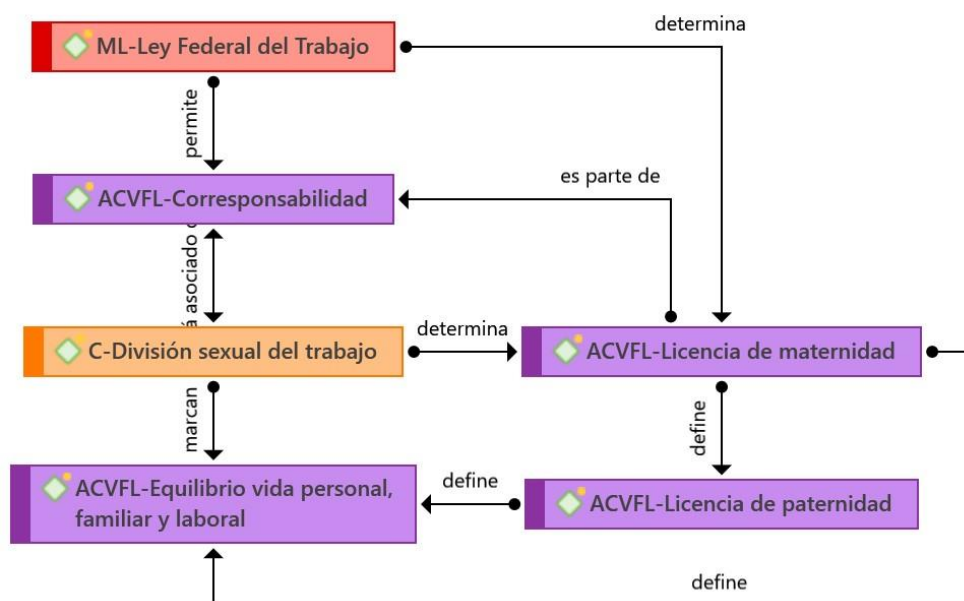
Licencia de maternidad

D´Aquino (2018) identificó que el marco legal de la licencia de maternidad de algunos países de América Latina, entre ellos México, presentan dos características similares: se enfocan en la gestación, el parto y la lactancia sin contemplar el tema de las responsabilidades de cuidado posteriores, dentro de un entorno laboral formal, además, solo considera a las mujeres como únicas responsables del cuidado.

Este subcódigo respecto a su red semántica (ver Figura 49) se identifica, que: *la división sexual del trabajo y la Ley Federal del Trabajo determina la licencia de maternidad, y esta a su vez es parte de la corresponsabilidad, asimismo, define el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, al respecto A11, quien representa a la categoría de asociación civil refiere:*

(...) y justo el que se tiene que modificar es en donde se indican los 84 días para mujeres contra los 5 días para hombres, y para modificar esos artículos, necesitamos saber de dónde va a salir ese presupuesto, yo tengo entendido que en el Senado por lo menos ha habido 15 propuestas para igualar los días de licencia de maternidad y paternidad y no pasan porque justo nadie ha hecho el análisis fiscal de dónde sale el dinero, quién va a pagar, y pues hoy nos pagan la maternidad porque hay un presupuesto etiquetado para la maternidad es una bolsita de deducciones, entonces debería haber una bolsita similar para los hombres, y qué vamos hacer con esos hombres que tienen 5 hijos, y que no es lo mismo ser madre trabajadora con uno o dos hijos, al final se complica el tema de conciliación, entonces regresando a que si no se coloca desde algo obligatorio, insisto el tema debe ser la reforma de la Ley Federal del Trabajo, pero para eso hacen falta muchos esfuerzos (A11).

Figura 49. Red semántica de subcódigo de licencia de maternidad



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

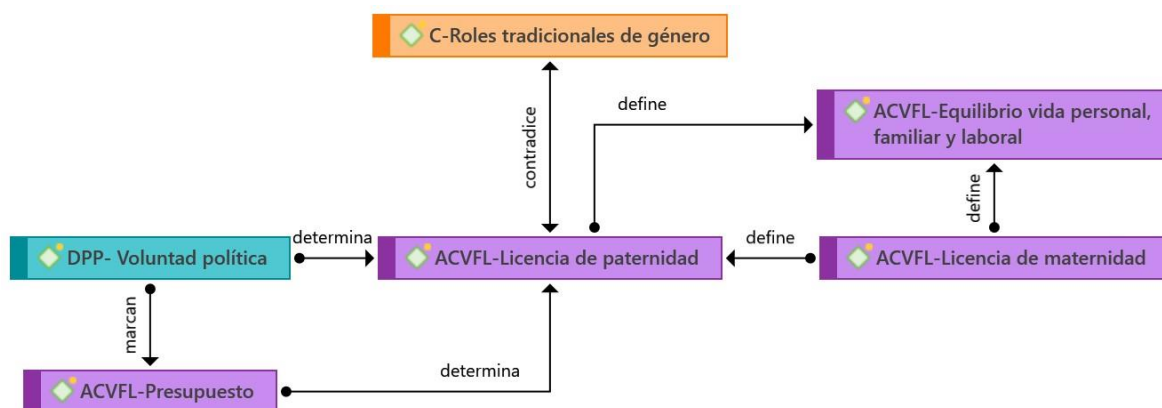
Licencia de paternidad

Así como la licencia de maternidad es una licencia patrocinada por el seguro social, no obstante, el único país que la considera obligatoria es Chile, en el caso de México los progenitores tienen la opción de decidir si disfrutan o no de su derecho equivalente a 5 días de conformidad como lo establece la Ley Federal del Trabajo en el artículo 132 XXVII Bis. (Proa y González, 2022).

Este subcódigo respecto a su red semántica (ver Figura 50) se tiene, que: *el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la licencia de maternidad definen la licencia de paternidad, asimismo la voluntad política y el presupuesto la determinan*, en donde A11, quien representa a la categoría de asociación civil comenta:

(...) ahora lo que falta es educar a esos hombres, a que cuando tengan acceso a ese derecho realmente lo dediquen a los cuidados, por que como estamos actualmente en la sociedad como se conciben las tareas del cuidado, no me cuesta trabajo imaginarme, que los padres que tengan este beneficio lo puedan utilizar como de vacaciones, le van a dar más responsabilidades a las madres, sí se tiene que educar, no puedes lanzar una prestación de ese tamaño que sólo es para un grupo en específico, en donde se dé por entendido que cómo ya está escrito lo van a llevar a cabo desde el deber ser, creo ahora se tiene que acompañar a estos futuros papás para que comprendan que significa la corresponsabilidad dentro del hogar, y porqué están teniendo acceso y que este derecho lo ocupen para relacionarse con él o la bebé y para ejercer una paternidad responsable, ahí está el reto, y claro que lo celebro porque es un precedente que da la esperanza para el resto de las dependencias y también para el sector privado lo considere, y al final sea un tema que ocupe la agenda (A11).

Figura 50. Red semántica de subcódigo de licencia de paternidad



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Sala de lactancia

La sala de lactancia está mencionada en la Ley Federal del Trabajo de México, en donde se denomina "descansos" para la lactancia materna. Se trata de un derecho que complementa a la licencia de maternidad.

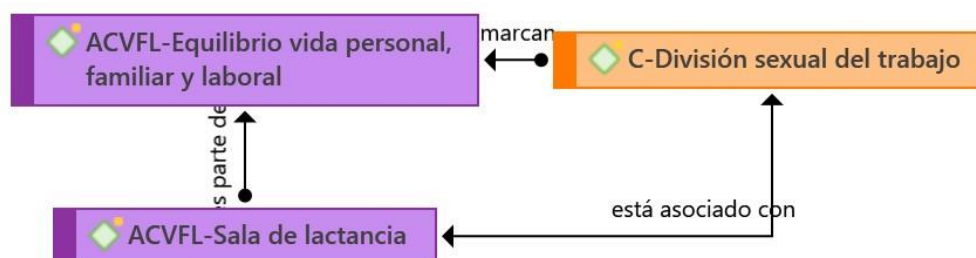
Al respecto, Proa y González los denominan "intervalos de tiempo", debido a que es el tiempo que ocupa la madre para el proceso de amamantar o alimentar a su hija/o. "Por lo tanto, pensamos que dicha actividad no debe ser considerada como un tiempo de descanso, ya que requiere un esfuerzo físico y emocional por parte de la madre e hijo/a" (2022, p.36).

En la red semántica de este subcódigo (ver Figura 51) en donde: *la sala de lactancia está asociada con la división sexual del trabajo, y es parte del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral*, al respecto el actor A6, quien representa a la categoría de sindicatos, refiere:

(...) y en cuanto a las empresas que tienen madres con bebés de edad en lactancia lo han tomado bien y hemos luchado para que existan lactarios y las empresas destinen un lugarcito de 2 mts por 1 mt donde haya un pequeño refrigerador y lo que establece la ley que es la media hora para alimentarlo si es que lo tiene cerca, pero ahora con ese tema de que ya no

hay guarderías donde dejar al bebe, pues se debe quedar en casa, y es muy difícil que una mujer consiga un trabajo a la vuelta de su casa (A6).

Figura 51. Red semántica de subcódigo sala de lactancia



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Guardería

En la investigación que realizaron Proa y González (2022) afirman que las guarderías son un elemento básico para que las personas trabajadoras mantengan un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, sin embargo, al igual que la instalación de las salas de lactancia en los centros de trabajo queda a la voluntad política, asimismo, esta prestación se ha feminizado excluyendo a los hombres, excepto si cuentan con la patria protestad de sus hijas/os.

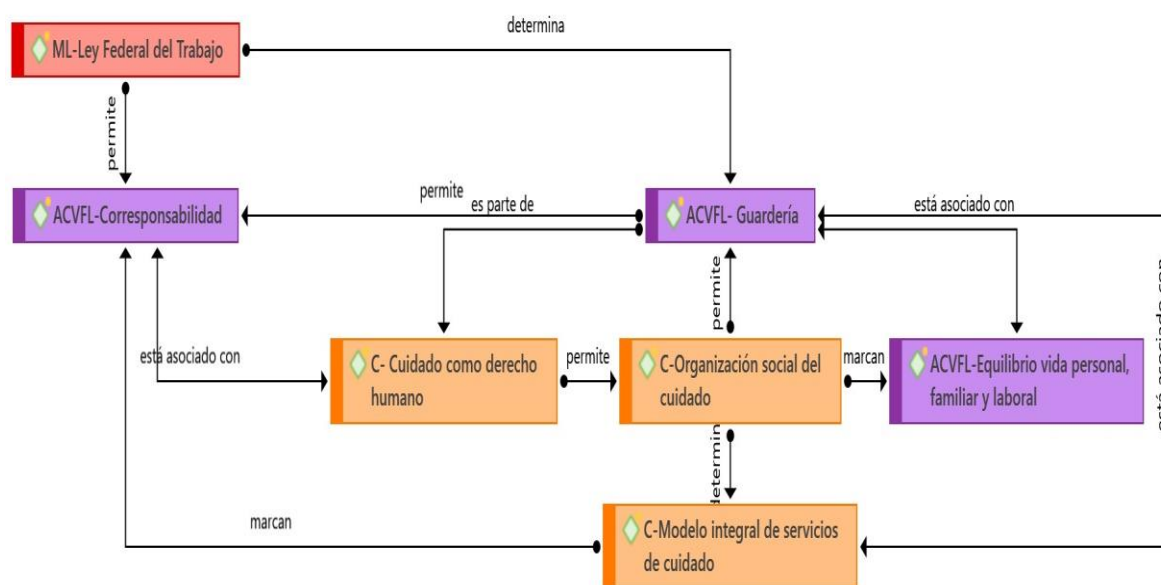
En la red semántica de este subcódigo (ver Figura 52) en donde se identifican cinco vinculaciones:

1. *La Ley Federal del Trabajo determina la guardería.*
2. *La guardería permite la corresponsabilidad.*
3. *La organización social del cuidado permite la guardería.*
4. *La guardería es parte del cuidado como derecho humano.*
5. *La guardería está asociada con el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, así como con el modelo integral de servicios de cuidado.*

Al respecto el actor A6, quien representa a la categoría de sindicatos, en su entrevista comenta:

(...) una de las luchas que se han llevado desde tiempo atrás fue la promoción de las guarderías infantiles, porque estas venían a dar parte de la solución de las mujeres madres de familia y trabajadora, ya que una mujer no puede irse a trabajar cargando al niño, debe tener un lugar donde dejarlo, pero la necesidad de tener un recurso económico personal y más aún cuando se es jefa de familia, se necesitaba esa facilidad de las guarderías, que hoy desafortunadamente ya no las tenemos. Y pues así es como una mujer con hijos puede tomar ese camino, algunas tienen familiares que les ayudan a cuidar a los niños, para que ella se vaya a trabajar, de otra manera hemos visto casos tristes sobre todo en la frontera con las maquiladoras, que las madres prefieren un turno nocturno para laboral y dejar a sus hijos encerrados durmiendo, porque a una mujer con hijos nada la detiene, y encuentra solución a todo, y es la solución que encontraron para sobresalir y sobre todo ahorita que ya no hay guardería (A6).

Figura 52. Red semántica de subcódigo de guardería



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

Home office

El home office (trabajo en casa) en México comenzó a tener auge a partir del confinamiento por la pandemia de la COVID-19, ante lo cual se legisló en la Ley Federal del Trabajo (2022) (artículos 330-A hasta el artículo 330-K).

En la red semántica de este subcódigo (ver Figura 53) se presenta en solo en el actor A2, quien representa la categoría empresarial, en donde: *el home office determina el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral*, a lo que refiere:

(...) el home office no aplica para todos tampoco, entonces, ¿a quiénes sí a quiénes no? a ¿Quiénes de los que no, les puedes dar ese equilibrio?, pero a aquellas que sí pueden hacer un trabajo de home office, porque eso les da el equilibrio. Es necesaria la capacitación para comprender este enfoque y romper algunos mitos, la verdad nos ayudó mucho el tema de COVID en el tema del teletrabajo, debido a que no se tenía visualizado implementarlo y ya nos abre una acción para quienes lo deseemos aprovechar y ya muchas empresas lo están utilizando (A2).

Figura 53. Red semántica de subcódigo home office



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

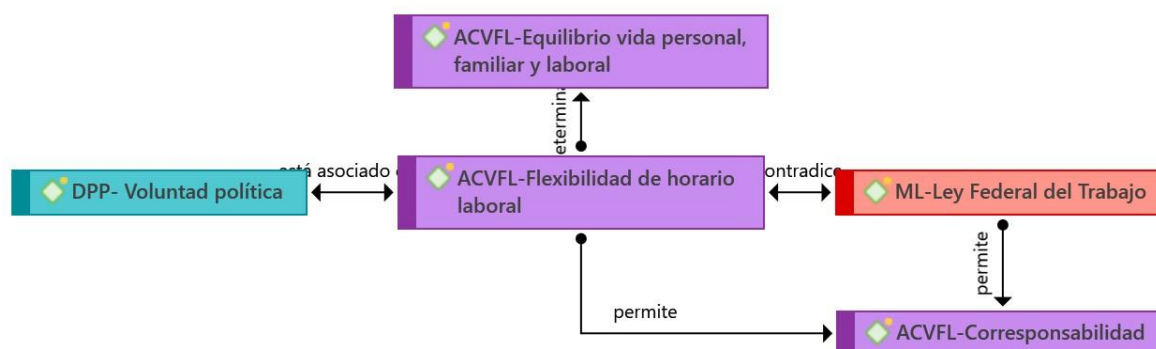
Flexibilidad de horario laboral

Otra modalidad que se implementó en la contingencia de la COVID-19 fue la flexibilidad horaria, que consiste en que cada persona adapta sus horarios respecto a sus necesidades, lo cual, le permite generar un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, a pesar de que fue una estrategia ante la pandemia, en la Ley Federal del Trabajo, solo tiene legislado el tema de los horarios diurnos, nocturnos y mixtos.

La red semántica de este subcódigo (ver Figura 54): *la flexibilidad del horario laboral está asociado con la voluntad política; determina el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, permite la corresponsabilidad y se contradice con la Ley Federal del Trabajo*, en donde, el actor A7, quien forma parte de la categoría de la asociación civil comenta:

(...) en los horarios escalonados, que no toda la gente entrará al mismo tiempo y que pensamos en la lógica de la corresponsabilidad para que se flexibilizarán los horarios y existiera la posibilidad de mayor organización dentro de las familias, por lo que era necesaria la participación de la iniciativa privada, y creo que fue a través de una emergencia como la pandemia que hizo que se moviera ese esquema y que claro no es la mayoría de la población, como lo es el caso de las personas trabajadoras informales (A7).

Figura 54. Red semántica del subcódigo flexibilidad de horario laboral



Fuente: Elaboración propia con base a información de la unidad hermenéutica de ATLAS. ti.22.

4.5 Análisis de información emitida por los actores a través de la plataforma de INAI

Respecto a los actores que no accedieron a ser entrevistados (B1 al B11⁵), Dado que todos los actores involucrados son públicos (Ejecutivo y Legislativo), se solicitó la información al INAI (Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales). A continuación, se presentan las respuestas obtenidas de acuerdo con lo solicitado:

Acorde a las acciones que a cada institución ha asignado el PROIGUALDAD 2020-2024 en específico el objetivo prioritario 2 “Generar condiciones para reconocer, reducir y redistribución los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado” (INMUJERES, 2020, p.63) describir:

- a. Acciones que han realizado y nombrar su relación con lo solicitado por PROIGUALDAD según sus atribuciones.*
- b. Convenios realizados con diferentes actores públicos y privados que ayudan a generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribución los trabajos domésticos y de cuidados en México.*
- c. Tipo de participación en la reforma a los artículos 4 y 73 de la Constitución Política Mexicana, y la instalación del Sistema Nacional de Cuidados.*

La respuesta del **Actor B1** del poder ejecutivo, ante la información solicitada, a través del oficio número UVI/1991/2021 fue la siguiente:

“Al respecto, una vez realizada una búsqueda pormenorizada y exhaustiva en los archivos que obran en esta Unidad Administrativa, me permito comunicar a usted **que NO se cuenta con información solicitada.**

De conformidad a lo establecido en el artículo 42 del Reglamento Interior de la Secretaría de Bienestar, la cual contará con órganos administrados desconcentrados... **en este sentido el Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL) puede ser el área competente de atender la solicitud de información solicitada”.**

Ante, esta respuesta **no aplica** el análisis de la relación con las estrategias y acciones puntuales del objetivo prioritario 2, que refiere el PROIGUALDAD 2020-2024, sin embargo,

⁵ Descripción de codificación de actores en anexos.

es importante mencionar, que este actor tiene asignadas 14 acciones puntuales (2.1.1; 2.1.2; 2.1.4; 2.1.5; 2.1.6; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.4; 2.3.2; 2.3.3; 2.3.4; 2.3.5; 2.4.3; 2.4.6 y 2.6.2) y el INDESOL, el cual refieren, podría dar contestación a la solicitud de información, tiene asignada una acción (2.1.2).

La respuesta del **Actor B2** del poder ejecutivo, ante la información solicitada, se enfocó en los incisos a y b mencionados en la información solicitada (Unidad de Transparencia (2021):

“Instrumentación del **Programa de Expansión de la Educación Inicial (PEEI)** que amplía la cobertura del servicio educativo para llegar a la población infantil, menor de 3 años, que no ha sido atendida y que vive en comunidades de alta marginación y rezago social, a través de modalidades escolarizadas y no escolarizadas.

Instalación de Centros Comunitarios de Atención a la Primera Infancia en coordinación con autoridades estatales y municipales con el propósito de contribuir a enriquecer las prácticas de crianza de las familias y mejorar la nutrición infantil en las familias que habitan en colonias urbano-marginadas.

Se elaboró el **libro titulado “Vidas en familia”**, el cual está dirigido a las familias de los alumnos de Educación Primaria, cuya finalidad es apoyar a las familias a que fortalezcan sus lazos y tejido social familiar, por medio de la reflexión y el diálogo.

Se actualizó material **titulado Libro para las familias**, dirigido a las familias de los alumnos de Educación Preescolar, en el que se aborda el tema del juego en la vida de los niños.

Elaboración de nuevas ediciones **de libros de Formación Cívica y Ética para 1° a 6° de Educación Primaria y 3° de telesecundaria**. En estos materiales se aborda la igualdad de género; por ejemplo, se promueve que el alumno reconozca que las actividades en casa o en la escuela se pueden realizar de manera independiente al género...

A través del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) se promueve **la certificación de**

competencias laborales en los estándares relacionados a las personas cuidadoras.

Estándares de competencias laborales:

- Atención a personas adultas mayores en establecimientos de asistencia social permanente/temporal
- Prestación de servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en Centro de Atención Infantil
- Cuidado básico de la persona adulta mayor en domicilio” (SEP, Unidad de transparencia, 2021).

De acuerdo con la asignación de nueve acciones puntuales (2.1.4 a la 2.1.7; 2.2.1; 2.3.2; 2.3.6; 2.4.2y 2.4.5) en el PROIGUALDAD 2020-2024, se identifica, que este actor ha dado cumplimiento a cinco acciones, las cuales se refieren a continuación (INMUJERES, 2020, pp. 64, 66 y 69):

2.1 “Fortalecer el marco institucional con relación a los trabajos domésticos y de cuidados para garantizar una actuación corresponsable y de reconocimiento.

2.1.6 Impulsar acciones para el incremento de la oferta de servicios de cuidado

2.1.7 Impulsar un modelo de capacitación y/o certificación para personas cuidadoras que permita su empleabilidad.

2.3 Impulsar el incremento de la participación del Estado y el sector privado en el cuidado de las personas.

2.3.2 Realizar acciones para el fortalecimiento de esquemas tripartitas de participación en los servicios educativos dirigidos a la educación inicial regulados por el Estado.

2.3.6 Fomentar campañas y acciones de concientización a padres, madres, personas cuidadoras y tutoras sobre la importancia del juego desde una perspectiva de género, derechos humanos y pertinencia cultural

2.4 Impulsar medidas que favorezcan la transformación de prácticas y normas socioculturales para promover la redistribución de los trabajos de cuidados y del hogar.

2.4.5 Fomentar la incorporación de contenidos gráficos en libros de texto y otros documentos estratégicos de la educación básica para promover la participación de niños y hombres en las labores del cuidado y trabajo del hogar”.

La respuesta del **Actor B3** del poder ejecutivo se enfocó en los incisos a y b mencionados en la información solicitada, a través del oficio número 208.003.02/1494/2021, en donde refiere:

“La Dirección General, de acuerdo con sus atribuciones estatutarias establecidas, contribuye en la acción puntual 2.3.6, que a la letra establece: "Fomentar campañas y acciones de concientización a padres. madres. personas tutoras o cuidadoras sobre la importancia del juego y cuidado cariñoso y sensible con PC. derechos humanos y pertinencia cultural": esto a través del desarrollo y oferta de una metodología y herramientas para el **fomento de la Cultura del Buen Trato en las Familias**, a fin de prevenir las conductas de riesgo asociadas a la violencia familiar, social y los malos tratos a la infancia y adolescencia.

Se impartió, el curso Inducción a la **metodología del "Buen trato en las familias"**, con el propósito de que las personas servidoras públicas en donde se abordaron conceptos los conceptos de crianza positiva, competencias parentales, vínculos de apego, relaciones afectivas y familias base segura.

Otra acción es **el Registro Nacional de Centros de Atención Infantil (RENCAI)** el cuál es el catálogo público de los Centros de Atención Infantil...

De acuerdo con la asignación de 14 acciones puntuales (2.1.2; 2.1.4; 2.1.5; 2.1.6; 2.2.1; 2.2.2; 2.3.2; a la 2.3.6; 2.4.2; 2.4.6 y 2.5.3) en el PROIGUALDAD 2020-2024, se identifica que, este actor ha dado cumplimiento a tres acciones, las cuales se enlistan a continuación (INMUJERES, 2020, pp.64 y67):

“2.1 Fortalecer el marco institucional con relación a los trabajos domésticos y de cuidados para garantizar una actuación corresponsable y de reconocimiento.

2.1.2 Coordinar el Sistema Nacional de Cuidados

2.1.6 Impulsar acciones para el incremento de la oferta de servicios de cuidado

2.3 Impulsar el incremento de la participación del Estado y el sector privado en el cuidado de las personas.

2.3.6 Fomentar campañas y acciones de concientización a padres, madres, personas cuidadoras y tutoras sobre la importancia del juego desde una perspectiva de género, derechos humanos y pertinencia cultural.”

La respuesta del **Actor B4** del poder ejecutivo se enfocó los incisos a y b mencionados en la información solicitada, a través del oficio número DGPS/SAT/18.11.2021/088, en donde refiere:

“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en coordinación con el CONAPRED y el INMUJERES impulsó la creación de la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral y No Discriminación (Norma Mexicana)**.

Se trabaja en la ratificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación ante la Secretaría de Economía, y con el fin de iniciar nuevos esquemas de normalización que garanticen el respeto a los derechos humanos laborales.

A la fecha, se encuentran 575 Centros de Trabajo Certificados vigentes, beneficiando a 887,707 personas trabajadoras, siendo 405,520 mujeres y 467,755 hombres, mismos que podrán consultar en el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados.

De igual manera la STPS ha diseñado un mecanismo voluntario denominado **Distintivo en Responsabilidad Laboral** que tiene la finalidad de impulsar y reconocer a los centros de trabajo que cumplen exceden con lo establecido en el marco jurídico nacional referente al trabajo digno o decente, la igualdad entornos laborales incluyentes, igualitarios y libres de violencia laboral; corresponsabilidad y conciliación en la vida laboral, familiar y personal.

Una de las especialidades de este Distintivo, es la de **"Igualdad y Corresponsabilidad"** con la cual se promoverá la corresponsabilidad laboral y social en materia de género a través del cumplimiento de 5 ejes temáticos de los cuales, específicamente los ejes (el 1, 2 y 5) impulsan al interior de los centros de trabajo del sector público, privado y social. Es

importante mencionar, que en fecha próxima se hará la convocatoria pública del Distintivo en Responsabilidad de Laboral”.

De acuerdo con la asignación de 14 acciones puntuales (2.1.1; 2.1.2; 2.1.3; 2.1.7; 2.2.1; 2.2.5; 2.3.7; 2.3.8; 2.5.1, 2.5.2; 2-6-1; 2.7.1; 2.7.2 y 2.7.3) en el PROIGUALDAD 2020-2024, se identifica que ha trabajado en el cumplimiento de 2 acciones, las cuales se refieren a continuación (INMUJERES, 2020, pp. 67 y 73):

“2.3 Impulsar el incremento de la participación del Estado y el sector privado en el cuidado de las personas

2.3.8 Impulsar acciones para la corresponsabilidad en el sector privado para la prestación de servicios de cuidados e implementación de horarios flexible

2.7 Promover la regulación y establecimiento de condiciones laborales compatibles con las responsabilidades familiares y necesidades personales de cuidado para las personas con empleo remunerado.

2.7.4 Promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal a base de la NMX-R-25-SCFI-2015 y sus actualizaciones”.

La respuesta del **Actor B5** del poder ejecutivo se enfocó los incisos a y b mencionados en la información solicitada, a través del oficio número del oficio INAPAM/DFOPP/741/2021, en donde refiere:

“Las acciones realizadas por el INAPAM para contribuir con el programa de PROIGUALDAD se capacitaron a 122 personas con el tema **“La importancia de la perspectiva de género en la atención a personas mayores”**, dirigido a las personas servidoras públicas, de acuerdo con la coordinación de cuidados con enfoque de derechos humanos.

Por otra parte, el INAPAM cuenta con servicios de cuidados en la modalidad de estancia permanente y en estancia temporal a personas adultas mayores en riesgo de vulnerabilidad; de acuerdo con a la oferta de servicios de cuidado suficiente y de calidad. El INAPAM llevó a cabo la primera sesión virtual de presentación de la **“Guía para la formación de redes sociales de apoyo para personas adultas mayores”**, fue presentada a las y los responsables de la operación de los Clubes del Instituto por ser éstos quienes trabajan en la comunidad y están

interesadas en los temas de envejecimiento y vejez, de acuerdo con impulsar acciones para la generación de redes que atiendan a las mujeres adultas mayores.

El INAPAM durante el primer semestre impartió el curso: "**Cuidado básico de la persona adulta mayor en domicilio**" con base al estándar de competencia EC0669. El cual tiene como objetivo desarrollar habilidades en los individuos participantes para el cuidado básico de personas adultas mayores con algún grado de dependencia y que se encuentran en su domicilio, para fortalecer su bienestar físico, mental y social, desde una perspectiva de derechos, género y no discriminación".

De acuerdo con la asignación de cuatro acciones puntuales (2.1.2; 2.1.6; 2.2.4 y 2.3.5;) en el PROIGUALDAD 2020-2024, se identifica que este actor ha trabajado en el cumplimiento de dos acciones, las cuales se refieren a continuación (INMUJERES, 2020, pp. 63 y 65):

"2.1 Fortalecer el marco institucional con relación a los trabajos domésticos y de cuidados para garantizar una actuación corresponsable y de reconocimiento.

2.1.6 Impulsar acciones para el incremento de la oferta de servicios de cuidado

2.2 Ampliar el acceso a servicios de cuidados adecuados, oportunos de calidad y con perspectiva de género

2.2.4 Impulsar acciones para la generación de redes que atiendan a mujeres adultas mayores con énfasis en situación de abandono".

Aunque los actores **B6, B7 y B8** del Poder Legislativo no se mencionan en el PROIGUALDAD 2020-2024 debido a que pertenecen al Poder Legislativo, se considera importante su participación en la propuesta de leyes que impulse las estrategias y acciones puntuales de este programa.

Las Comisiones que se vinculan al tema son: Trabajo y Previsión Social, Derechos Humanos e Igualdad de Género, esto derivado de las tareas de dictamen legislativo, de información, de opinión e investigación que les han sido establecidas en el Reglamento de la Cámara de Diputados (art. 157).

De igual manera, los tres actores mencionados, no accedieron a las entrevistas solicitadas, la solicitud de información se realizó a través del INAI, y respecto a la respuesta de los tres actores fue a través de los oficios CTyPS/173/LXV/22; LXV/CDH/NMCG/kfm/076/22; CIG/LXV/0056/2022 de manera general indicaron lo siguiente:

“Una vez revisada de manera exhaustiva la expresión documental con la que cuenta la Comisión, **no se cuenta con información relacionada con la consulta señalada, por lo que no es factible pronunciarse al respecto**” se hace de su conocimiento que, se realizó una búsqueda exhaustiva en los archivos de la Comisión, y como resultado no se localizó expresión documental que atienda los puntos al nivel de detalle requerido.

Otro análisis, que se realizó en relación con las diferentes actividades de las Comisiones fue a través de la revisión de sus planes de trabajo anuales, identificando lo siguiente:

En el Plan de Trabajo Anual del **Actor B6**, indica que tendrá como objetivo: “...concretar las adecuaciones que sean necesarias para el perfeccionamiento del marco jurídico que rigen las relaciones laborales, en diferentes aspectos entre ellos la armonización en los ordenamientos jurídicos que rigen las relaciones laborales para la protección y reconocimiento de los derechos de las y los trabajadores”.

Al respecto, se encuentra una relación con la estrategia 2.7 y las acciones puntuales 2.7.1; 2.7.2 y 2.7.3 del PROIGUALDAD 2020-2024, esto correspondería trabajar en conjunto con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres.

El Actor **B7** en su Plan de Trabajo Anual indica: “Proponer, reformar, adicionar o, en su caso, abrogar leyes que garanticen, promuevan y protejan los derechos humanos de las y los mexicanos y trabajar coordinadamente con los tres órdenes de gobierno en la materia que compete a la comisión”.

Sin embargo, de acuerdo con el tema de “Implementar el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo”, este actor no manifestó en haber trabajado al respecto.

Hay que destacar, que el 3 de julio de 2020, el Gobierno mexicano formalizó el registro de este Convenio ante la Organización Internacional del Trabajo y el 7 de julio de

2021 es publicado en el Diario Oficial de la Federación, acto que suma a la acción puntual 2.5.1 del PROIGUALDAD 2020-2024.

Igualmente, al ser una Comisión Ordinaria, dentro de sus funciones se encuentra la elaboración de dictámenes legislativos de opiniones, iniciativas y minutas. Por lo tanto, se examinaron las propuestas legislativas recibidas, y no se halló ningún tema que guardara relación con el presente estudio.

El **Actor B8** en su Plan de Trabajo Anual en sus objetivos específicos se identifica al tema que nos interesa:

- “Fomentar el involucramiento de los hombres en la crianza de los hijos, para una paternidad responsable, ampliando las licencias de paternidad”
- Dar seguimiento a la minuta que se encuentra turnada en el Senado de la República respecto al Sistema Nacional de Cuidados, a fin de lograr que se dictamine lo antes posible, y sea eficiente e incluyente, de tal manera que permita incrementar la participación laboral de las mujeres en la economía.
- Reconocer y valorar los cuidados y trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.
- Brindar derechos laborales a las personas que ejerzan trabajo doméstico, a fin de que cuenten con todas las prestaciones de seguridad social”.

Objetivos que se relacionan con las acciones puntuales 2.1.2; 2.1.3; 2,4,5 y 2.5.2, del PROIGUALDAD 2020-2024, a través del trabajo coordinado en mesas de trabajo con personas funcionarias de las instancias gubernamentales INMUJERES y STPS. Sin embargo, respecto a dichas acciones, no manifestaron, que se haya trabajado al respecto.

Asimismo, esta al ser una Comisión Ordinaria, dentro de sus funciones se encuentran el elaborar dictamen legislativo de opiniones, iniciativas y minutas. Por consiguiente, se examinaron las propuestas legislativas giradas, en las cuales no se halló ningún tema que guarde relación con el presente estudio.

La respuesta del **Actor B9** del poder legislativo, ante la información solicitada, su respuesta la enfocó en los incisos a y b, a través del oficio INAPAM/DFOPP/741/2021, en donde refiere: **“No se encontró información relacionada con la solicitud”**

En el plan anual de trabajo de este actor se indica: "Presentar propuestas de posicionamientos sobre los asuntos en materia de Derechos Humanos que tienen un

impacto importante en la población" en cuanto a la respuesta emitida, no señala el tema del derecho al cuidado en sus iniciativas, minutas, dictámenes de informe de actividades.

La respuesta del **Actor B10** del poder legislativo de la información solicitada, la realizó a través, del oficio CPIG/0291/2022, en donde refiere:

“Con fecha 26 de noviembre de 2020, se recibió de la Cámara de Diputados la Minuta con Proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 4o. y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se turnó a las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales; Para la Igualdad de Género; y de Estudios Legislativos, Segunda y se encuentra pendiente de dictaminación

La Senadora Martha Lucía Micher Camarena, presentó en fecha 21 de octubre de 2021, una Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se expide la Ley General del Sistema Nacional de Cuidados., la cual fue turnada a Comisiones Unidas de Desarrollo y Bienestar Social; Para la Igualdad de Género y de Estudios Legislativos, Segunda, la cual se encuentra pendiente de dictaminación”.

Respecto a las acciones puntuales (2.2.2; 2.3.8; 2.6.3; 2.7.1 y 2.7.3) del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD tiene relación con los temas de trabajo de esta Comisión como son:

- Impulsar el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados como generadores de bienes y servicios para la producción y reproducción social
- Reformas las normas que impiden conciliar la vida laboral y personal, a través de medidas como:
 - Estancias infantiles para las madres y padres, independientemente de sus derechohabiencia;
 - Licencias de maternidad y paternidad de acuerdo con estándares internacionales, y
 - Horarios flexibles y otros mecanismos que favorezcan a la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado de otras personas.

No se hallaron más datos al respecto en las iniciativas, minutas, dictámenes de informe de actividades, lo cual se comprobó al ser información pública en el portal web correspondiente.

La respuesta del **Actor B11** del poder legislativo, ante la información solicitada, a través del oficio CTPS/LXV/034/2022, en donde refiere:

“Después de realizar una búsqueda exhaustiva en los archivos de esta Comisión de Trabajo y Previsión Social, no se localizó información al respecto.

No obstante, lo anterior, y atendiendo el principio de máxima publicidad, le comunico que esta Comisión de Trabajo y Previsión Social aprobó diversos dictámenes de iniciativas y minutas que buscan mejorar la vida laboral de las y los mexicanos y sobre todo la igualdad en esta materia entre mujeres y hombres. Dichos dictámenes son los siguientes:

- Dictamen a la Minuta con Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social en materia de las personas trabajadoras del hogar. Consultable en: <https://bit.ly/3HFco1q>
- Dictamen a la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman, adiciona y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de desconexión digital. Visible en: <https://bit.ly/3hrH1g3>”.

En cuanto a este actor en su plan de trabajo anual y en lo que concierne al tema que nos ocupa, solo se identificó un tema de interés: mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos.

Este tema se relaciona con la acción puntual 2.5.1 del PROIGUALDAD 2020-2024, como ya se refirió, acción formalizada en 2020 y publicada en el Diario de Federación en el año 2021.

A continuación, en la Tabla 30 se presenta una comparativa de los Actores B1 al B11, de las acciones que han realizado, y que suman a las indicadas en objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD 2020-2024.

En donde, el actor que no presenta ninguna acción reportada es B1, y los actores que han dado cumplimiento a algunas de las acciones asignadas son B2 y B5.

Tabla 30. Comparativa de acciones realizadas de los actores B1 al B11 en relación con el objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD 2020-2024

Actor	Contestación de acciones realizadas en relación con las del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD	Análisis en relación con acciones puntuales del objetivo prioritario 2
B1	No se encontró con la información solicitada. Refieren al INDESOL	TAP ⁶ : 14 TAC ⁷ : 0 TAPC ⁸ : 14
B2	Programa de Expansión de Educación inicial (PEEI) Instalación de Centros Comunitarios de Atención a la Primera Infancia Publicación de libro “Vidas en Familia” para educación primaria Nuevas ediciones de libros de formación de cívica y ética Certificaciones en competencias laborales para personas cuidadoras	TAP: 9 TAC: 5 TAPC: 4
B3	Oferta de la metodología y herramientas para el fomento de la “Cultura del Buen Trato en las Familias” Registro Nacional de Centros de Atención Infantil Reuniones con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para dar a conocer aportaciones de insumos con los que se cuenta en materia de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil	TAP: 14 TAC: 3 TAPC: 11
B4	Creación y ratificación de la NMXR 025 575 centros de trabajo certificados en la Norma Implementación del Distintivo de Responsabilidad Laboral	TAP: 14 TAC: 2 TAPC: 12
B5	Capacitación con enfoque de derechos humanos a personas servidoras públicas Servicios de cuidados en estancia permanente y temporal para personas adultas mayores en riesgo de vulnerabilidad Impulso de generación de redes que atiendan a mujeres adultas mayores Certificación de personas cuidadoras	TAP: 4 TAC: 2 TAPC: 2

⁶ TAP: Total de acciones puntuales asignadas por el PROIGUALDAD 2020-2024.

⁷ TAC: Total de acciones cumplidas.

⁸ TAPC: Total de acciones por cumplir.

Actor	Contestación de acciones realizadas en relación con las del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD	Análisis en relación con acciones puntuales del objetivo prioritario 2
B6	Después de realizar una búsqueda exhaustiva en los archivos No cuentan con información solicitada	Plan de trabajo refiere: “Perfeccionamiento del marco jurídico que rige las relaciones laborales”. RAP ⁹ : 4
B7		Plan de trabajo refiere: “Concretar las adecuaciones que sean necesarias para el perfeccionamiento del marco jurídico que rigen las relaciones laborales, para la protección y reconocimiento de los derechos de las y los trabajadores”. RAP:1 Observaciones: Ratificación del Convenio 189 para personas trabajadoras con responsabilidades familiares.
B8		Plan de trabajo refiere: Fomentar la paternidad responsable; dar seguimiento al dictamen del Sistema Nacional de Cuidados; reconocer y valorar el trabajo doméstico no remunerado y brindar derechos laborales a personas que ejercen trabajo doméstico. RAP: 4
B9	No se encontró información relacionada con la solicitud	Plan de trabajo refiere: Presentar posicionamiento sobre asuntos en materia de derechos humanos que tengan impacto en la población. RAP:1
B10	Presentación de iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se expide la Ley General del Sistema Nacional de Cuidados (se encuentra pendiente de dictaminación) Proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 40. y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (se encuentra pendiente de dictaminación)	Plan de trabajo refiere: Reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados; reformas las normas que impiden conciliar la vida laboral y personal, a través de medidas como: estancias infantiles para las madres y padres, independientemente de sus derechohabencia; licencias de maternidad y paternidad de acuerdo con estándares internacionales, y horarios flexibles y otros mecanismos que favorezcan a la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado de otras personas.
B11	Proyecto de Decreto de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social en materia de las personas trabajadoras del hogar. Proyecto de Decreto de la Ley Federal del Trabajo en materia de desconexión digital.	Plan de trabajo refiere: “Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos” RAP: 2 Observaciones: Convenio189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos ante la Organización Internacional del Trabajo (DOF, 2021)

Fuente: Elaboración propia.

⁹ RAP: Relación con acciones puntuales.

Conclusiones y propuesta a partir del enfoque de política pública

Los resultados de esta investigación se han organizado y estructurado conforme a la pregunta de investigación:

¿Cuáles son los alcances, desafíos y obstáculos para la implementación del objetivo prioritario 2 del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, como una política pública para la conciliación corresponsable de la vida familiar y la vida laboral en México?

Pero, también a partir de la explicación de los hallazgos, que permitan enunciar propuestas desde el enfoque de política pública. La explicación se centra, como se mencionó, en cuatro elementos: alcances, desafíos, obstáculos, y propuestas. Éstos con respecto a la implementación del objetivo prioritario 2 del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.

Por tanto, la investigación se enfocó en el análisis del proceso de implementación, al considerar elementos de diferentes postulados, entre los que destacan: Lipsky (1978) con el concepto de *street level bureaucrats*, como actores principales en la implementación, Bardach (1977), en *The Implementation Games*, donde a través de la metáfora del juego identifica diferentes estrategias y tácticas que utilizan los actores en el proceso de implementación, así como, los factores de la capacidad de la ley y la política, para atender el problema de Sabatier y Mazmanian (1981).

En el estado del arte y marco teórico se identificaron elementos que permitieron realizar el análisis de la implementación del objetivo prioritario 2 de PROIGUALDAD 2020-2024, se diseñaron seis categorías (códigos) y 37 subcategorías (subcódigos). Cinco categorías se centran en la teoría de la política pública (definición del problema público, marco legal, coordinación intersectorial, juegos de implementación y acciones conciliatorias para la vida familiar y vida laboral), integradas por 29 subcategorías, y desde la teoría feminista una categoría (cuidados) con ocho subcategorías. Estas categorías y subcategorías sirvieron como eje para los tópicos de la entrevista semiestructurada, que se aplicó a 11 actores. La información obtenida de estas se analizó con el software ATLAS.ti 22 (número de licencia de estudiante L-D53-919).

Se llevó a cabo también un análisis de las respuestas emitidas por la Plataforma Nacional del Instituto Nacional de Información (INAI), debido a que la mayoría de los actores

que no accedieron a otorgar la entrevista pertenecían al sector público (gubernamentales, de los poderes ejecutivo y legislativo).

Cabe destacar que esta investigación se realizó entre 2020 y 2022, lo cual podría significar algunas desventajas en cuanto al tiempo que lleva implementándose el PROIGUALDAD. A continuación, se describen los cuatro elementos que se mencionan:

Alcances

Según las investigaciones realizadas de 2000 a 2021 en países de América Latina en cuanto a la conciliación corresponsable de la vida familiar y la vida laboral, desde las políticas públicas, se ha identificado que estas comenzaron a tener éxito a partir de la incorporación del origen del problema y el tipo de acciones conciliatorias implementadas.

Los principales factores que actualmente definen el origen del problema público, de la insuficiencia de acciones legítimas para la conciliación corresponsable entre la vida familiar y la vida laboral, son: la división sexual del trabajo en relación con la diferencia del uso de tiempo entre mujeres y hombres, en las actividades productivas (remuneradas) y reproductivas (no remuneradas), en donde las mujeres dedican más tiempo al trabajo reproductivo, sin que eso las aleje del trabajo productivo (Riquelme, Rojas y Jiménez, 2012; Rossel, 2013; Torres y Sayago, 2020) y muchas veces les genera una doble jornada de trabajo (Friedan, 1983; Balbo, 1994; Torns, 2008).

La "historia y/o hipótesis causal" (Stone, 1989) de este problema público se origina en el marco referencial del feminismo, el cual representa la perspectiva de las mujeres, quienes son el grupo más afectado, al analizar los elementos de subjetividad, dinamismo, multidimensionalidad, demanda (Becker, 1995; Dunn, 2004; Olavarria, 2007), intensidad, perímetro, novedad y urgencia del problema (Subirats et al., 2008).

En relación con el código de la definición del problema público, y sus siete subcódigos, se concluye que este fue uno de los códigos más significativos para los actores, para el cual la teoría fundamental o el marco de referencia es adecuado para su definición, y permite identificar algunas de las principales necesidades de las mujeres en la temática al respecto, como el CUIDADO.

Además de esto, en el marco legal internacional y nacional del tema en cuestión se identifican diferentes elementos claves para su fundamento y análisis, tales como: los

derechos humanos, las prestaciones de seguridad social, la discriminación e igualdad de trato y oportunidades en el sector laboral, el reconocimiento de las mujeres en la economía, las responsabilidades familiares, el reconocimiento del trabajo doméstico, el trabajo de cuidados, la erradicación de estereotipos tradicionales de género, así como los enfoques de género, interseccionalidad e interculturalidad.

El marco legal internacional que sustenta la conciliación corresponsable de la vida familiar y laboral se estableció en la Declaración de los Derechos Humanos de 1966. En este documento se contempla el trabajo como un derecho humano con condiciones equitativas y satisfactorias, así como la seguridad social. De igual modo, la OIT reconoció, en 1975, la participación de la mujer en la economía, y la CEDAW (por sus siglas en inglés) señaló, en 1979, a la maternidad como una función social.

A partir del año 2000, se empezó a mencionar la importancia de introducir la corresponsabilidad en el tema de la conciliación de la vida familiar y vida laboral, a través de la Plataforma de Beijing (ONU, 2000), al referirse a la armonización de las responsabilidades de familia y trabajo de las mujeres y hombres.

La Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, del año 2020, hizo hincapié en la necesidad de implementar políticas que cambien las actitudes que refuerzan la división sexual del trabajo, acción que incluye la implementación de sistemas integrales de cuidado, que reconozcan y armonicen las responsabilidades de mujeres y hombres en el trabajo y en la familia.

Asimismo, se identifica que la Organización de los Estados Americanos (OEA), a través de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), emite la Ley Modelo Interamericana de Cuidados, 2022, en la que se refiere al tema de la conciliación de la vida familiar y vida laboral (en su artículo 32), sin omitir que la ley en su totalidad representa un soporte en el tema.

El marco legal en México se fundamenta en diferentes normativas: la Constitución Política Mexicana, edición 2022, al reconocer la igualdad de la mujer y el hombre ante la ley, así como el derecho al trabajo y seguridad social; en la Ley Federal del Trabajo, edición 2022, refiere la protección e igual trato a las personas con responsabilidades familiares, así como indica las acciones conciliatorias de las licencias de maternidad y paternidad, y el teletrabajo.

En la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2007 y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de 2022 se mencionan las medidas necesarias para garantizar la corresponsabilidad en el trabajo, la vida personal y vida familiar entre mujeres y hombres, entre las que se encuentran las acciones en el tema del cuidado para las infancias.

En consecuencia, el diseño de políticas públicas para la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral se identifica que los países de la Unión Europea, a finales de los años ochenta, fueron los pioneros en la implementación de políticas de conciliación. Aunque no puedan compararse con los países de América Latina por las condiciones sociohistóricas, políticas, económicas y culturales, son un referente importante en el tema.

Estas políticas públicas se han diseñado con base en los diferentes tipos de regímenes de bienestar: liberal o anglosajón, conservador o continental, socialdemócrata o nórdico y (Esping-Andersen, 1999) y el Mediterráneo (Ferrera, 1996). Se han legitimado a través de las diferentes Directivas desde el tema del cuidado, como la crianza y/o enfermedad, así como las responsabilidades familiares.

De igual manera, Blofiend y Martínez (2014) determinan que, en los países de la Unión Europea y América Latina, las políticas públicas que se han establecido se han concebido de los esquemas de referencia secuencial y desfamiliarista, con el objetivo primordial de beneficiar al mercado laboral, y modificar la división sexual del trabajo, y establecer la corresponsabilidad, como el principio fundamental de funcionamiento de la organización social del trabajo (Lamaute-Brisson, 2013).

En particular, las políticas públicas para la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral en los países de América Latina se encuentran en construcción, desde el enfoque de la reestructuración de la actual división sexual del trabajo y la participación de múltiples actores, debido a que las existentes, están en relación con las licencias para el cuidado (maternidad, paternidad, parentalidad, excedencia y necesidades familiares) flexibilidad de horario laboral, teletrabajo, instalación de lactarios, guarderías, teletrabajo y el sello de igualdad de género.

En México, se han intentado cambiar la forma de percibir y definir los problemas públicos desde diferentes enfoques, tales como el género, los derechos humanos, la intersectorialidad y la territorialidad, así como la inclusión en la agenda gubernamental.

Esto permitió la publicación del PROIGUALDAD 2020-2024 en diciembre de 2020, el cual contiene estrategias y acciones para la redistribución de las labores domésticas y de cuidado entre el Estado, el sector privado, la familia y la comunidad.

En su objetivo prioritario 2 menciona: “Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado” (INMUJERES, 2020, p. 24).

Con base en el modelo de las 3R de Diana Elson (2008), en el que se reconoce el trabajo de cuidados como clave para el funcionamiento de la economía; se reduce la necesidad de cuidados desde el enfoque de los derechos, la igualdad, la universalidad y la solidaridad, y se distribuye de manera justa y equilibrada el trabajo de cuidados no remunerados entre el Estado, el sector privado y las familias.

Se han establecido siete estrategias, 40 acciones puntuales y 24 instituciones gubernamentales¹⁰, que, conforme a sus atribuciones, cumplan con una coordinación intersectorial, la cual permita lograr la reestructuración de la organización social del trabajo y posicionar al cuidado como un derecho humano.

De acuerdo con el alcance de las estrategias y acciones del objetivo mencionado, el segundo informe trimestral de resultados del INMUJERES correspondiente al periodo abril-junio de 2022, publicado en julio de 2022, señala lo siguiente:

- Reunión de trabajo con el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI) para integrar información estadística de 126 regiones de los pueblos indígenas en torno a los cuidados.
- Con respecto a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, se llevó a cabo:
 - En la vigésima sexta sesión del SNIMH, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) firmaron el

¹⁰ Nombre abreviado de las instituciones pertenecientes al gobierno federal de México referidos en el PROIGUALDAD 2020-2024 en específico en el objetivo prioritario 2: INMUJERES, STPS, SPF, CONAPRED, BIENESTAR, IMSS, ISSSTE, SEDENA, SEMAR, SFP, SEGOB, SNDIF, INDESOL, INAPAM, INPI, SEDATU, SADER, SEP, APF, CONADIS, CULTURA, CONASAMI, SHCP Y CONAPO.

acta de instalación del Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-CSFI-2015.

- El Foro "Implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015" en coordinación con el CONAPRED, con el objetivo de promover la certificación en la Norma y difundir sus herramientas para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- El Foro "Implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015", coordinado por el CONAPRED, tiene como objetivo fomentar la certificación según la Norma y difundir sus herramientas para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- 84 asesorías otorgadas a 26 centros de trabajo interesados en certificarse de conformidad con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015. En la actualidad, el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificada cuenta con 489 centros de trabajo, de los cuales 27 son certificados, con 5,353 sitios, en beneficio de 821,402 personas que laboran en ellos, de las cuales 46 % son mujeres.
- Se establece la iniciativa Alianza Global por los Cuidados impulsada por el INMUJERES, México en asociación con ONU Mujeres, como parte de los compromisos asumidos en el Foro Generación Igualdad, que tuvo lugar en la Ciudad de México en marzo de 2020 y culminó en París, Francia, en julio de 2021, con el lanzamiento del Plan de Aceleración Mundial para la Igualdad de Género.

Su objetivo principal es fomentar acciones y financiación de la cocreación para la transformación de la cultura mediante el reconocimiento, la reducción y la redistribución de los cuidados entre todos los actores involucrados, así como la representación y la compensación de las personas que prestan cuidados.

Propone 8 acciones clave para desarrollar y aumentar los servicios de cuidados, para diseñar e implementar políticas públicas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para invertir en infraestructuras de atención social y física, para financiar gradualmente y progresivamente un sistema de cuidados, para fortalecer

los derechos de las personas proveedoras y receptoras de cuidados, para generar datos y evidencias, para crear un banco de buenas prácticas y campañas de sensibilización.

Hasta el momento, forman parte de esta iniciativa global¹¹:

- **14 países** (Alemania, Argentina, Canadá, Chile, Costa Rica, España, Filipinas, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Suecia y Tanzania).
- **36 organizaciones de la sociedad civil** (International Domestic Workers Alliance, Int Center for Research on Women, Oxfam México, Oxfam Canadá, Oxfam International, International Trade Union Confederation, Huairou Commission, The African Women's Development and Communication Network (FEMNET), The Women's Working Group on Financing for Development, Red Mujer y Hábitat LAC, Women Deliver, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) Argentina, Public Services International, Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir ILSB, UNI Global Union, Colectivo Techiyaliztli A.C., ECDAN, Publish What You Fund, The Asia Foundation, Nala Feminist Collective, Asfari Institute for Civil Society and Citizenship, Center for Global Development, Gender and Development Network (GADN), Instituto Dr. José María Luis Mora, Women in Global Health, Friedrich Ebert Stiftung, Elige Red, Red de Jóvenes por los derechos sexuales y reproductivos A.C REDLAC México, The Gender Lab, Cuido 60, Paz Cívica, Familias trabajando en talleres de artes y oficios para personas autistas y otras discapacidades, A.C., Emaná Social A.C).
- **17 organismos internacionales** (UN Women, ECLAC, World Organization of United Cities and Local Governments (UCLG), UNICEF, UNDP, ILO, Inter-American Conference in Social Security (CISS), Programa Eurosocial, Expertise France, Fundación EULAC, Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), CIM-OEA, Fundación UE-LAC, UNRISD, FILAC, International Development Research Centre (Canada) y Organización Iberoamericana de Seguridad Social).

¹¹ <https://alianzadecuidados.forogeneracionigualdad.mx/membresia/>

- **Tres gobiernos locales** (Estado de México, San Pedro Garza García del estado de Nuevo León de México y San Luís provincia de Argentina).
- **19 organizaciones filantrópicas y del sector privado** (Laudes Foundation, Open Society Foundation, Hilton Foundation, Fondo Semillas, Ford Foundation, Women Win, Bill and Melinda Gates Foundation, Co-Impact, Equality Fund, Global Fund for Women, Pacto Mundial México, C&A, Grupo Salinas, Grupo Editorial Expansión, DEMIUSAR, Asociación de Bancos de México, Arredo, Agencia de Cooperación Internacional Del Japón (JICA) y Japan International Cooperation Agency (JICA)).

Hasta la fecha, con respecto a los alcances de las acciones y actividades realizadas por la Alianza Global por los Cuidados, se destaca:

- El evento "La importancia del trabajo de cuidados para la Igualdad de género-acción por la sostenibilidad" fue coordinado por los gobiernos de Alemania y Argentina, y patrocinado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Confederación Sindical Internacional (CSI), ONU Mujeres y Women Deliver.

Se llevó a cabo la primera comunidad de análisis titulada "Retos y perspectivas del cuidado como derecho", dirigida conjuntamente por la Fundación Friedrich Ebert Stiftung en México.

- El INMUJERES ha elaborado una guía para incorporar buenas prácticas de cuidado en el sector privado, lo que establecerá las bases de una comunidad de análisis dirigida a empresas nacionales, regionales e internacionales.
- Se desarrollarán una serie de "Talleres de intercambio y formación en políticas de cuidados", que tendrán lugar en el segundo semestre del año, coliderados por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de Perú, ONU Mujeres, el Programa EUROsociAL+ y el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir.

En cuanto a las actividades que se enumeraron en el 4º informe de gobierno (Presidencia de la República, 2022) en relación con los alcances del objetivo prioritario 2, se ha identificado que:

- El INMUJERES ha elaborado una guía para incorporar buenas prácticas de cuidado en el sector privado, lo que establecerá las bases de una comunidad de análisis dirigida a empresas nacionales, regionales e internacionales.
- Se diseñó y difundió la campaña de las "3 Rs del Trabajo de Cuidados", cuyo objetivo fue hacer visible y reflexionar sobre la idea de que los cuidados no deben recaer obligatoriamente sobre las mujeres.
- La Encuesta de Necesidades de Atención en Pandemia, realizada entre marzo y mayo de 2021, revela los cambios en los hogares y los lugares de trabajo de la APF, así como las prolongadas jornadas laborales, especialmente las de las mujeres.
- Se celebró la 19ª Reunión Internacional de Especialistas en Información sobre el Uso del Tiempo y el Trabajo No Remunerado, en la que se presentó la "Guía metodológica sobre mediciones del uso del tiempo en América Latina y el Caribe", que es muy útil para estandarizar la generación de información que sustenta los sistemas nacionales de cuidado.

Desafíos

En el estado actual de las investigaciones sobre la temática, se identifica como uno de los principales desafíos que, prácticamente, no existen estudios que analicen el proceso de implementación de políticas destinadas a conciliar de forma corresponsable la vida familiar y la vida laboral.

Entre los estudios relacionados con la temática, se encuentra el de León y Chinchilla (2006) que analiza la normativa de la conciliación de la vida familiar y vida laboral en siete países de América Latina, a partir de cuatro tipos de políticas familiarmente responsables, desde la metodología EFR (Empresa Familiarmente Responsable).

En particular, en México se ha propuesto el diseño e implementación de un proyecto piloto de política integral de cuidados a nivel municipal (Cejudo, Michel, Achicanoy, Agüero, Cortés, León, Lugo, Ramírez, Salas, Santana y Torres, 2021) en el estado de Colima, concretamente en el municipio de Manzanillo, con el objetivo de establecer un sistema de cuidados.

Se requiere abordar el tema de la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral desde un enfoque intersectorial y de multiactores, esto es, desde la corresponsabilidad, lo cual representa un doble desafío: por una parte, que los hombres participen más en las actividades del trabajo reproductivo y que, en el sector laboral, se considere la dimensión familiar como un factor importante al organizar el trabajo, lo cual permita la reestructuración de las acciones conciliatorias ya existentes. (Tarud, Cano, Bosch y Paz, 2014; Jiménez y Gómez; 2014; Tapia, Saracostti y Castillo; 2016; Gómez y Jiménez, 2018).

En México, distintos sectores involucrados de la sociedad al igual que su gobierno, se enfrentan al desafío de la reestructuración cultural y socioeconómica de los trabajos productivos y reproductivos desde una corresponsabilidad social (Tena, 2013; Zepeda, 2014).

Otro reto qué afrontar es lo que señala el código de análisis de marco legal, en lo referente a la existencia de vacíos legales en la normativa mexicana, lo cual impide llevar a cabo de una manera corresponsable la conciliación entre la vida familiar y vida laboral, siendo necesario una propuesta de ley que atienda de manera específica el tema.

En el marco del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD 2020-2024, se contempla, entre otras acciones, la reforma de los artículos 4° y 7° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la publicación de la Ley General en Materia de Cuidados.

Es importante señalar que, en México, el Sistema Nacional de Cuidados sería la única acción que se enfoca al cuidado y no al combate de la pobreza, un tema que, desde el 2020 y a la fecha, continúa en análisis y aprobación por parte del Senado de la República.

Asimismo, se ha apuntado que este Sistema no generará ninguna estructura nueva ni compromiso económico adicional, por lo que deberán utilizarse las instituciones ya existentes de los diversos órganos de gobierno (Kánter, 2020).

Por lo tanto, resulta difícil de creer que se pueda implementar y hacer funcionar un Sistema Nacional de Cuidados sin un presupuesto propio, y que solo se cuente con la voluntad de las Secretarías involucradas, al ceder de su presupuesto, cuando este ya es limitado, o en su defecto, se les obligue a incluir una partida especial en su presupuesto para el tema en cuestión.

En última instancia, se identificó que el código de análisis de la coordinación intersectorial representa un desafío adicional, debido a que esta coordinación, entre las 24 instituciones gubernamentales, será en relación con la instalación y operación del Sistema Nacional de Cuidados, como lo menciona el INMUJERES (2022), lo cual dará inicio al trabajo interinstitucional.

Obstáculos

Uno de los principales obstáculos estructurales es el condicionamiento de las mujeres al espacio privado y de los hombres al espacio público, condicionamiento sustentado en relaciones de poder.

La atribución de “trabajo productivo” a determinadas labores en contraposición con el atributo “trabajo doméstico” a las labores reproductivas, respectivamente, genera desigualdades al establecer una conexión con la economía y la política social. Además, en la mayoría de las sociedades del mundo se ha naturalizado el trabajo reproductivo (que en su mayoría realizan las mujeres) y no lo contabiliza, económicamente hablando, en la organización social del trabajo.

Asimismo, se ha planteado que la conciliación de la vida laboral con la vida familiar es un asunto privado y no público. No obstante, el feminismo ha demostrado que están interconectados y no puede persistir con la idea de que un “trabajador ideal”, en masculino, es aquel libre de responsabilidades familiares y con necesidades personales mínimas, lo cual convierte a este tipo de trabajador en una figura altamente productiva y explotable, un ideal que impacta en las mujeres, ya que no garantiza su derecho a la igualdad de oportunidades en cualquier sector.

Esto se pudo corroborar con el resultado del código de análisis de las acciones conciliatorias, al identificarse que, para que haya una corresponsabilidad social en dichas acciones, es necesaria la reestructuración de la organización social del trabajo tradicional,

la cual fue planeada sin considerar el trabajo reproductivo, y solo tiene una perspectiva desde un modelo económico patriarcal.

Para ello, es necesario e indispensable considerar la participación de todos los actores, y no solo de las mujeres (Luena, 2011; Riquelme, Rojas y Jiménez, 2012) cuya principal meta sea la reestructuración de las relaciones de género tradicionales (Rodríguez, Giosa y Nieva, 2010) y de la organización social del trabajo, con el objetivo de lograr una realidad democrática (Pateman, 1996).

Otro de los obstáculos identificados es la debilidad del marco legal mexicano ante los vacíos legales, que dificultan la existencia de políticas públicas que consideren la interacción entre el espacio privado y el espacio público, reflejada en la vida familiar y vida laboral de las personas, con base en la división sexual del trabajo, que, en su mayoría, las mujeres viven de manera desigual.

En el caso de la Ley Federal del Trabajo, esta presenta omisiones y violencias que impiden que se generen mecanismos para la reestructuración de la organización social del trabajo, y las acciones conciliatorias que incluye, como son las licencias de maternidad, paternidad y lactancia, como están diseñadas y se implementan continúan reforzando los roles tradicionales de género.

Además, las acciones conciliatorias que se identifican legitimadas en esta ley son: las licencias por maternidad, paternidad, parental y necesidades familiares vinculadas a la formalidad laboral y los sistemas de seguridad social, lo que representa discriminación y violación de derechos al no considerar a aquellas personas trabajadoras que carecen de seguridad social al laborar en el sector informal, siendo en su mayoría mujeres.

Asimismo, se aprecia una desigualdad en la duración del tiempo entre la maternidad y la paternidad, lo que refuerza los roles tradicionales de género, al otorgarle la mayor responsabilidad a la mujer. Por otra parte, el tiempo estándar para todas las mujeres hace que se deje de lado las preferencias y necesidades de las/los menores y las madres, por lo que es imprescindible que se considere en estas licencias la flexibilidad temporal.

Las licencias por necesidades familiares solo se conceden en caso de matrimonio o fallecimiento de un familiar directo; por lo tanto, es preciso que se tengan en cuenta aspectos de la vida cotidiana en relación con el cuidado de las personas dependientes y el tipo de necesidades que estas presentan.

Con respecto al período de lactancia, este debe ser de dos momentos al día, con una duración de 60 minutos. Uruguay es, sin embargo, el único país que tiene legislación que dicta que la duración del período de lactancia debe ser flexible, en relación con las necesidades de las niñas y los niños. Es necesario que se incluya esta normativa en todos los países.

De manera similar, la instalación de salas de lactancia materna (lactarios) en los centros de trabajo sigue siendo un tema controvertido, debido a la falsa idea de que los costos son excesivos, la cultura laboral y la voluntad política, a pesar de que está legislado.

En lo que respecta a la educación, se distinguen dos cuestiones: la cobertura de educación inicial, que, de conformidad con las leyes de educación, indica su obligatoriedad hasta el último año de preescolar; por lo tanto, a partir de los cinco años de edad, todo parece indicar que el Estado considera que el cuidado de los menores no es parte de la educación en el período de 0 a 4 años, y más aún, que lo considera un asunto privado y familiar, lo cual es sumamente preocupante.

El objetivo de las escuelas de tiempo completo y/o jornada extendida en educación básica es mejorar el aprendizaje, no como una acción de cuidado, cuando contribuye a reducir la carga de trabajo de cuidado que realizan en su mayoría las mujeres y a incrementar su posibilidad de destinar más tiempo al trabajo productivo (remunerado).

Sobre la Norma NMX 025, que es voluntaria, debería analizarse la posibilidad de convertirla en una NOM, para que fuera oficial. De esta manera, no solo se permitiría la certificación en uno de sus tópicos, sino que se abordarían todas las categorías de manera integral.

A pesar de los esfuerzos que se han hecho para establecer dicha norma y fomentar una cultura organizacional con igualdad de oportunidades laborales en México, no se ha logrado el impacto deseado.

Esto sumado a la falta de presupuesto en los recursos públicos del presupuesto de egresos de la Federación del Estado para implementar acciones corresponsables, como lo indicó la CNDH “la corresponsabilidad del Estado mexicano en el trabajo de cuidado visto a través de su presupuesto y del número de personas atendidas en lo correspondiente a la oferta de servicios de cuidado, se manifiesta como escasa e insuficiente” (CNDH, 2018, p.61).

La falta de presupuesto asignado a acciones que faciliten la conciliación corresponsable de las personas en México es uno de los principales factores que han obstaculizado su implementación.

Finalmente, pero no menos importante, la simulación (juego de implementación de acuerdo con Bardach (1977) se presenta como otro obstáculo, está en relación con la implementación de las estrategias y acciones puntuales del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD 2020-2024, en donde, como código de análisis se identificó que, los actores perciben cierta inconformidad por la falta de avance y lo consideran una simulación en el tema de la conciliación corresponsable, ya que las acciones no han sido, ni son sustantivas.

Propuestas

Es necesario actuar desde una perspectiva multidimensional y de multiactores, con una visión de derechos humanos y de género, lo cual da paso a la corresponsabilidad que facilite el equilibrio entre la vida personal, vida familiar y vida laboral.

Es necesario establecer un marco regulatorio y normativo que determine los alcances y la organización de las acciones para solucionar el problema. Así como, diseñar políticas, programas y otras iniciativas que promuevan el reconocimiento, la reducción y la redistribución del cuidado no remunerado, siendo la base para el diseño de políticas corresponsables conciliatorias de la vida familiar y vida laboral, que dé como resultado la reestructuración de la producción y reproducción del sistema sexo/género y, por tanto, una nueva organización social del trabajo y del cuidado.

Las políticas de conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral son políticas plurales, debido a los diferentes contextos culturales e institucionales, así como la manera en que se produce el bienestar y la variada combinación de instrumentos de política pública (Campillo, 2019).

Los instrumentos de política pública permiten que la acción del Estado no se quede en una simple declaración retórica, y que esta se materialice, dotándolo de las capacidades necesarias para intervenir eficazmente. En palabras de Hood (2006) son los medios a través de los cuales se lleva a cabo la implementación de una política.

Existen diversas clasificaciones de estos instrumentos en función de los objetivos que se pretenden alcanzar. De la revisión de estas, se retoma la de Dodds (2013) de cuatro categorías: derecho y regulación; gasto público y recursos financieros; organización y gestión pública; información y persuasión.

Es importante señalar que el diseño y/o selección de los instrumentos de política pública en relación con el tema en cuestión, da lugar a otra investigación, donde se pueden aplicar los postulados de Vedung (1998); Hoold (2006); Howlett (2011).

No obstante, para los fines de esta investigación y de acuerdo con la clasificación de Dodds (2013), se hace una propuesta general de instrumentos de política pública para lograr la conciliación corresponsable entre la vida familiar y vida laboral, según las estrategias y acciones del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD (ver Tabla 31).

Tabla 31. Propuesta general de instrumentos de política pública para la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral

	Tipo de instrumento			
	Derecho y regulación	Organización y gestión pública	Gasto público y recursos financieros	Información y persuasión
Política para la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral	Promover a rango constitucional, el derecho al cuidado y el valor productivo del trabajo del cuidado.	Diseñar un esquema de coordinación intersectorial desde el enfoque de cuidados.	Promover un régimen laboral que funcione en equilibrio con las necesidades de Cuidado.	Generar diagnósticos estatales y municipales para identificar las necesidades de cuidados por sexo, sector y tipo de población.
	En la Ley Federal del Trabajo es necesario: - Contemplar a las personas trabajadoras no sólo como un símbolo de producción, así como considerar las necesidades de la diversidad de familias.	Crear entidades no lucrativas, que gestionen los servicios de cuidados de titularidad y concesión pública.	Proveer los servicios de cuidado, a través del modelo de economía solidaria. Subsidiar el pago de servicios de cuidado para personas dependientes.	Diseñar y difundir esquemas accesibles para la profesionalización para las personas cuidadoras.
	-Legislar licencias de: tiempo flexible, reducción de jornada, trabajo compartido, teletrabajo, cambios de turno y abandono temporal del empleo para cuidar.	Instalar centros de servicio de guardería, ludotecas, casa de día y albergues para las personas adultas mayores, acorde de los resultados de los diagnósticos de necesidades de cuidado.	Crear una deducción fiscal estatal por donaciones, para el financiamiento de infraestructura de cuidados para las infancias y personas adultas mayores.	Diseñar y difundir un programa para inscribir a las trabajadoras domésticas, al régimen obligatorio de seguridad social.
	Promover la iniciativa de la Ley de Conciliación Corresponsable de la Vida Familiar y Vida Laboral en México.	Establecer una red de Centros de atención integral para personas cuidadoras	Otorgar incentivos fiscales a empresas que implementen acciones relacionadas el cuidado a personas dependientes.	Implementar programas culturales en los diferentes niveles educativos para sensibilizar y fortalecer las capacidades de los hombres y los niños para participar en las tareas domésticas y de cuidados.
	Realizar convenios tripartitos para el fortalecimiento de los servicios de cuidado dirigidos a la educación inicial, primera infancia, personas con discapacidad y adultas mayores.	Instalar el Sistema Nacional de Cuidados Fortalecer la Alianza Global por los cuidados	Integrar al Anexo Transversal de Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Anexo 13) el tema de cuidados (Sistema Nacional de Cuidados)	Implementar estrategia de comunicación social que promueva el reconocimiento y redistribución de las tareas de cuidado.
	Cambiar la NMX-R-025-SCFI-2015, en una NOM, lo cual permita sea obligatoria.			Implementar programa que vincule los horarios laborales con los escolares de educación básica (reinstalación del modelo de escuelas de tiempo completo).
	Ratificar el convenio de la OIT 156 de los trabajadores con responsabilidades familiares.			Difundir la importancia y acciones de las Alianza Global por los Cuidados.
	Aprobar de la Ley del Sistema Nacional de Cuidado.			

Fuente: Elaboración propia con base en propuesta de tipos de instrumentos de Dodds (2013).

Como se puede apreciar, cada instrumento ofrece la posibilidad de materializar la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral.

De igual manera, se plantea realizar una evaluación de impacto al PROIGUALDAD 2020-2024 (se toma como referencia la evaluación del PROIGUALDAD 2013-2018, elaborada por el CONEVAL en 2018), a través de la cual se identifique hasta qué grado se han alcanzado sus objetivos y los efectos ante el cuidado, derechos humanos, democracia y la justicia social, lo que, a su vez, tenga en cuenta los aspectos que puedan mejorarse, y que ponga en práctica el cumplimiento de las siete estrategias y cuarenta acciones sobre el objetivo prioritario 2, así como el compromiso de las 24 instituciones gubernamentales para alcanzarlo.

En consecuencia, se concluye que, el cumplimiento de las estrategias y acciones y del objetivo prioritario 2 del PROIGUALDAD 2020-2024, se encuentra en proceso de institucionalización, lo cual permita reforzar la participación directa y objetiva de los poderes ejecutivo y legislativo, así como del sector privado, lo cual contribuye a la materialización de las acciones, para que estas sean tangibles en los resultados y se reconozcan, redistribuyan y reduzcan las tareas de cuidados, lo cual impactará positivamente en acciones para la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral de la población mexicana, en especial para las mujeres.

Las tres vertientes identificadas son las siguientes:

- Los alcances son significativos y han permitido que las temáticas de corresponsabilidad, trabajo doméstico y cuidado, después de varios años, se instalen en la agenda de gobierno, para generar acciones y estrategias para su resolución, así como abrir el camino para definir problemas públicos desde una mirada diferente a la tradicional: la de las mujeres.
- El principal desafío es la reestructuración de la cultura y la organización social del trabajo, lo que incluye tanto el trabajo reproductivo como productivo y los beneficios que traerá consigo. De igual manera, la ausencia de coordinación intersectorial entre las diversas dependencias implicadas en el tema impide estructurar acciones y partidas presupuestales conjuntamente para un mismo objetivo.

- Los principales obstáculos son los vacíos e inexistencias legales ante el tema de la conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral, así como el no tener en cuenta las diferencias de los tipos de personas al enfrentarse a situaciones y actividades en la vida familiar y laboral. De igual modo, las medidas de acciones conciliatorias legitimadas se relacionan con el tipo de régimen de trabajo (formal o informal), el sexo y el tiempo.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, J. y López, N. (2016). Conciliación trabajo-familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España. *Ciencia UAT*. 2(1), 37-48. <https://pixabay.com/es/estudiante-mujer-inicio-negocio-849818/>
- Aguilar, L. (2012). Política pública. Una visión panorámica. Bolivia: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). file:///C:/Users/Admin/Downloads/politica_publica_una_vision_panoramica.pdf
- Aguilar, L. (1993). La implementación de las políticas. Colección antologías de política pública no.4. Miguel Ángel Porrúa.
- Alcañiz, M. (2011). Cambios y continuidades en las mujeres. Un análisis sociológico. Icaria.
- Álvarez-Gayou, J. (2003). Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología. Paidós
- Ansell, C., Sorensen, E. y Torfing, J. (2017). Improving policy implementation through collaborative policymaking. *Policy and politics*. 45 (3), 467,486.
- Araya, J. (2003). Un acercamiento a las Encuestas sobre el Uso del Tiempo con orientación de género. Unidad de Mujer y Desarrollo. CEPAL. <https://www.cepal.org/mujer/reuniones/tiempo/serie50.pdf>
- Arriagada, I. (2005). Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo, en Arriagada, I. (2005) Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales. Chile. 131-148.
- Astelarra, J. (2011). Cohesión Social y familia en María Nieves Rico y Carlos Maldonado, Serie Seminarios y conferencias núm. 61, Las familias latinoamericanas interrogadas. Hacia la articulación del diagnóstico, la legislación y las políticas, CEPAL / UNFPA.
- _____ (2005). Políticas conciliatorias: conceptualización y tendencias. En Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género. UNFPA-GTZ. https://lac.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/cohesion_social.pdf
- Baeza, S., Robles, V. y Pech S. (2017). La conciliación de la vida laboral, familiar y personal de profesoras de una Universidad Pública del Sureste de México. *Revista Educación y Ciencia*, 6(47), 45-59.
- Balbo, L. (1994). La doble presencia en Borderías et al. Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. Icaria.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Comunicado de prensa (2016). <https://www.iadb.org/es/noticias/bid-apoya-extension-de-la-jornada-y-aplicacion-de-la-metodologia-de-scholas-en-escuelas-de>
- Bardach, E. (1977). The implementation games. MIT Press, Cambridge.

- Becker, G. (1995). Human capital and poverty alleviation, HRO Working papers (52). The World Bank.
- Benito, D. (2010). La conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante en la gestión empresarial. *Estudios Gerenciales*. (115), 65-78. Universidad ICESI.
- Berman, P. (1978). The study of Macro and Micro-implementation. *Public Policy*. (26), 2.
- Biedma F. y Medina, J. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10 (3), 448-466. Universitat Politècnica de Catalunya. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54932488007.pdf>
- Borderías, C. y Carrasco, C. (1994). Introducción: las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas. pp. 15-110 en Borderías, C. Carrasco, C. y Alemany, C. (Comps.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Icaria.
- Bosch, M., García, C., Manríquez, M. y Valenzuela, G. (2017). Macroeconomía y conciliación familiar: el impacto económico de los jardines infantiles. *El Trimestre Económico*, 3 (339), 543-582.
- Balmforth, K. and Garden, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.
- Blofiend, M. y Martínez, J. (2014). Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. *Revista CEPAL* 114, 107-125.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37439/RVE114BlofieldMartinez_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. y Moss, P. (eds.) (2018). *International Review of Leave Policies and Research*. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Brunet, I. y Santamaría, C. (2014). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*. (1), 61-86. <https://www.redalyc.org/pdf/694/69445150003.pdf>
- Camacho, R. y Martínez, J. (2005). Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: una aproximación al caso de América Latina y el Caribe en Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público: una mirada desde el género. UNFPA/GTZ, 262-303.
<http://www.bdigital.unal.edu.co/48760/1/cohesionsocialpoliticasconciliatorias.pdf>
- Campillo, I. (2019). Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea. Informes UNAF. <https://unaf.org/wp-content/uploads/2019/10/Informe-UNAF-Poli%CC%81ticas-de-conciliacio%CC%81n-en-la-Unio%CC%81n-Europea.pdf>
- Caracciolo di Torella, E., and Masselot, A. (2010) *Reconciling Work and Family Life in the EU Law and Policy*, Basingstoke. Palgrave Macmillan.

- Carrasco, C. (2003) ¿Conciliación? No, gracias. Hacia una nueva organización social. En Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos.16-34. Icaria. <http://www.caladona.org/grups/uploads/2012/04/2003-malabaristas-de-la-vida-dones-i-treballs.pdf>
- Castañeda, L. (2019). Pensando en la conciliación vida laboral- vida familiar. Conceptos, implicaciones y desafíos para su logro en Castañeda, L.; Contreras, K. y Parga, M. (Coords.) (2019). Mujeres en las Universidades Iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo familia. Organización Universitaria Interamericana. Universidad de Guadalajara.
- Castillo, E. y Vásquez, M. (2003). El rigor metodológico en la investigación cualitativa. Colombia Médica, 34 (3), pp. 164-167.
- Centro de Estudios MINEDUC (2019). <http://datos.mineduc.cl/dataviews/255062/vista-jec-2019/>
- Cejudo, M. (coord.). Michel, C. Achicanoy, N, Agüero, E., Cortés, L., León, D., Lugo, Ramírez, Salas, R., Santana, M. (2021). Diagnóstico sobre las brechas de cuidados en el municipio de manzanillo. México. LNPP.CIDE.
- Cobo, R. (2005). El género en las ciencias sociales. Cuadernos de trabajo social. (18), 249-258. <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/CUTS0505110249A/7595>
- Colegio Público de Excelencia Educativa (CEIP, 2019). Informe de educación inicial. Monitor educativo. Matrícula de educación inicial por nivel, según categoría de escuela. <https://www.anep.edu.uy/monitorRepo/Documentos%202019/Informe%20Educaci%c3%b3n%20Inicial%202019.pdf>
- Colín, C. (2014). Involucrar a los hombres en la conciliación con corresponsabilidad social como política de Estado en Masculinidades por la Igualdad de Género. Defensor revista de Derechos Humanos (3), CDHDF, 11-16. https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2015/05/Dfensor_03_2014.pdf
- Colinas, L. (2008). Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación. Estudios y perspectivas. CEPAL. México. <http://biblioteca.ues.edu.sv/revistas/10701308.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2017). Repositorio de información sobre uso del tiempo de América Latina y el Caribe. https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/folleto_repositorio_de_informacion_sobre_uso_del_tiempo_de_america_latina_y_el_caribe.pdf
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH, 2018). Diagnóstico de corresponsabilidad del Estado mexicano en el trabajo del cuidado. Equidad de Género, Ciudadanía, Trabajo y Familia, AC.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2018). Evaluación del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018. México.

- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2022). La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género. CEPAL.
https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/c2200471_indice_comentado_-_sociedad_del_cuidado_0.pdf
- Contreras, C. (2017). Experiencias de conciliación vida laboral-vida privada de mujeres. Universidad de Guadalajara.
- Cutuli, R. (2012). Medir es conocer: economía feminista y cuantificación del trabajo. Observatorio laboral Revista Venezolana (9) 23-41. Universidad de Carabobo.
- Cresswell, J. (2009). Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, 3a. ed., Thousand Oaks CA, Sage Publications.
- _____. (1998). Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing among Five Traditions. Thousand Oaks CA, Sage Publications.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Educación Formal. Matrícula en preescolar según sector y grados, por secretaría y sexo (DANE, 2021).
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/educacion/poblacion-escolarizada/educacion-formal#informacion-2020-por-secretaria-de-educacion>
- _____. (2020). Boletín informativo. Educación formal (EDUC).
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/educacion/bol_EDUC_19.pdf
- D'Aquino, V. y Carvalho, L. (2018). Promoviendo la justicia social: reconocer, reducir y el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. ONU Mujeres
- Debeljuh, P., Jáuregui, K. (2004). Trabajo y familia: Hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. Esan-Cuadernos de Difusión. (16), 91-102.
<https://jefas.esan.edu.pe/index.php/jefas/article/view/157>
- Denzin, N. (1989). Strategies of Multiple Triangulation. The Research Act: A theoretical Introduction to Sociological Methods. McGraw Hill.
- Denzin, N y Lincoln, Y. (2005). The Sage Handbook of Qualitative Research. Third Edition. London, UK: Sage.
- _____. (1994). Introduction: entering the field of qualitative research, en Denzin, N. e Lincoln Y (eds.), Handbook of Qualitative Research. Thousand Oaks CA, Sage Publications.
- Derthick, M. (1972), New Towns in Town: Why a Federal Program Failed, Washington, Urban Institute.

- Dirección de Información y Estadística Educativa (DIEE, 2018). La Jornada Completa o Extendida en el Nivel Primario Común. Boletines de Estadística N° 3. <https://www.argentina.gob.ar/educacion/evaluacion-informacion-educativa/boletines>
- Dodds, A. (2013). Comparative Public Policy, Basingstoke. Palgrave Macmi.
- Dunn, W. (2004). Public policy analysis. An introduction. 3rd Ed. New Pearson Prentice Hall.
- Durán, M. (2004) ¿Cómo conciliar trabajo y vida familiar? Un desafío colosal.
- _____ (1972). El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico. Tecnos. <https://digital.csic.es/handle/10261/98046>
- Elson, D (2008). The Three R's of Unpaid Work. Recognition, Reduction and Redistribution featured. UNDP.
- Esping-Andersen, G. (1999). Fundamentos sociales de las economías postindustriales, Barcelona: Ariel.
- Esquivel, V. (2011). La Economía del Cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. Segunda publicación de la serie Cuadernos Atando Cabos: deshaciendo nudos. https://www.americalatinagenera.org/es/documentos/Atando_Cabos.pdf
- Faur, E. (2005). Género y conciliación familia-trabajo: legislación laboral y subjetividades masculinas en América Latina en Canadá y otros países en Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género. UNFPA-GTZ.
- Federici, S. (2018). El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo. Traficantes de sueños.
- Fernández, A. y Schejtman, L. (2012). Planificación de políticas, programas y proyectos sociales. Buenos Aires. CIPPEC y UNICEF. https://www.unicef.org/argentina/spanish/cippec_uni_planificacion.pdf
- Ferrera, M. (1996). The 'Southern Model' of Welfare in Social Europe. Journal of European Social Policy, 6 (1). pp. 17-37.
- Flores-Ávila, A; Alejandre-Magaña, A. y Martínez-Becerra, E. (2016). Universidad pública y crianza de infantes. Reflexiones sobre su conciliación en la Universidad de Guadalajara. Ra Ximhai, 12(1), 83-104. Universidad Autónoma Indígena de México. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46146696006>
- France, M (2009). Campesinas, amas de casa y obreras yucatecas: La colonización del espacio cotidiano en Sesia, P. y Vázquez V. (Coords.) (2009). Tomo V. Viejas y nuevas problemáticas entorno al género, la etnia y la edad. pp. 31-49. Asociación Mexicana de Estudios Rurales/UNAM; CONACYT y LX Legislatura de la H. Cámara de Diputados.

- Friedan, B. (1983). La segunda fase. Plaza&Janés.
- Fuentes, A. (2015). Conciliación laboral y familiar en Chile: Análisis de sus factores asociados durante los años 2002-2012. Tesis de Maestría de Gestión de Recursos. Universidad del Bio Bio. http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1329/1/Fuentes_Mendez_Andrea.pdf
- García, B. y Oliveira, O. (1994). Trabajo Femenino y Vida Familiar en México. Colegio de México.
- Garnier, L. (2000). Función de coordinación de planes y políticas. Serie Gestión Pública. ILPES. Chile.
- Gibbs, G. (2012). El análisis de datos cualitativos en la Investigación Cualitativa, Madrid, Morata.
- Gobo, G. (2005). The renaissance of qualitative methods. Forum: Qualitative Social Research, 6 (3), art. 42. https://www.researchgate.net/publication/291843666_The_Renaissance_of_Qualitative_Methods/link/575760fb08ae04a1b6b6922f/download
- Gómez, V. (2014). Negotiating Gender: Family and Legislation in Chile, en Australian Feminist Studies. 29 (82), 465-479. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08164649.2014.976897>
- Gómez, V. Arellano, O. y Valenzuela, C. (2014). Negociaciones en familia: género, trabajo y cuidado en Chile. Estudios Feministas, Florianópolis, 25(2), 661-682.
- Gómez, V. y Jiménez, A. (2018). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. Convergencia Revista de Ciencias Sociales. (79), 1-24.
- González, L. (2009). Estudio de casos bajo el enfoque transdisciplinar. Multiciencias, 9 (3), pp. 303-312. Venezuela.
- González, M. (2005). Estructuras domésticas, ciclos familiares y redes informales de conciliación entre los ámbitos productivo y reproductivo en Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género. UNFPA-GTZ.
- Golik, M. (2013). Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación. Cuadernos de Administración, (46), 107-133.
- Güemez, A (2019). Hacia la corresponsabilidad social y de género en la política de conciliación de la vida familiar y laboral del Centro de Investigación y Docencia Económicas. Tesis para obtener el grado en Maestría en Administración y Políticas Públicas. CIDE.
- Gurdián, A. (2010). El paradigma cualitativo en la investigación socioeducativa. Editorial UCR.

- Gusfield, J. (1981). The culture of public problems: Drinking, driving and the symbolic order. Univ. Press.
- Gutiérrez, L., Muñoz, M. y Vargas, P. (2017). Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral: caso Universidad de Antioquia. *Revista Ciencias Estratégicas*. 25 (38). 299-317.
- Ghailani, D. (2018). Brief overview of measures related to work-life balance in the European Union, Bruselas: European Social Observatory
- Glaser, B. and Strauss, A. (1967). The discovery of grounded theory. Aldine Press. http://www.sxf.uevora.pt/wp-content/uploads/2013/03/Glaser_1967.pdf
- Greenhaus, J., and Beutell, N. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Grela, M. (2005). Derechos sexuales y reproductivos y cuidado en el marco de políticas conciliatorias en Canadá y otros países en Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género. UNFPA-GTZ.
- Hernández, A.; González, J.; Regino, D.; Valdez, E.; Cubillas, M.; Rodríguez, A. y Domínguez, M. (2016). Diferencias de la conciliación vida-carrera en mujeres de Sonora y Coahuila, México. *Divers.: Perspect. Psicol.* 13 (1), 69-80.
- Hernández, M. e Ibarra, L. (2018). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. Universidad de Cuernavaca.
- Hirata, H., Kergoat, D., y Zylberberg-Hocquard, M. H. (1997), La división sexual del trabajo: Permanencia y cambio, Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad-PIETTE.
- Hogwood, B. y Gunn, L. (1984). Policy analysis for the Real Word, Oxford. University Press.
- Hood, C. (2006). "The tools of government in the information age," en M. Moran, M. Rein, & R. E. Goodin (Eds.), *The Oxford handbook of public policy*. Oxford University Press. 469-481.
- Howlett, M. (2011). Designing Public Policies. Principles and Instruments. Routledge.
- Hoyos, M. (2008). Trabajo femenino: las nuevas desigualdades. UNAM: Instituto de Investigaciones.
- Idrovo, S., 2006. Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. *Revista Estudios Gerenciales*. (100), 49-70. <http://www.scielo.org.co/pdf/eq/v22n100/v22n100a02.pdf>
- Incháustegui, T. (1999). Estudios de género. La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas, (10), 84-123. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88411129005>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC, 2010). Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. República Argentina.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2020). Censo de población y vivienda. Resultados complementarios. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/Censo2020_Resultados_complementarios_EUM.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) e Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES). (2019). Resultados de la Encuesta Nacional Sobre Uso Del Tiempo (ENUT) 2019.

_____. (2020). Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD). http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%202020-2024%20Web.pdf

Isenberg, N. (1992). The Personal is Political: Gender, Feminism, and the Politics of Discourse Theory. *American Quarterly*, 44(3), 449-458.

Izcara, S. (2014). La búsqueda del rigor en la metodología cualitativa en Manual de investigación cualitativa. Fontana.

Jiménez, A. y Gómez, V. (2014). Corresponsabilidad familiar, prácticas organizacionales, equilibrio trabajo-familia y bienestar subjetivo en Chile, *Civilizar Ciencias Humanas y Sociales* (27) 85-96. Bogotá. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89532014000200006

Jiménez, G., Celestino, A. y López, J. (2013). Estudio exploratorio de la corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las y los servidores públicos. *Iniciativa Ciudadana y Desarrollo Social (INCIDE)*.

Jones, C., (1970). *An introduction to the study of public policy*. Duxbury Press.

Kandel, E. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy: una aproximación al tema* 1a ed. Dunken.

Kánter, I. (2020). Trabajo de cuidado no remunerado y propuestas legislativas sobre el derecho al cuidado digno". *Mirada legislativa No. 195*. Instituto Belisario Domínguez. Senado de la República.

Lagarde, M. (1997). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Horas y horas. Madrid.

Lamas, M. (2003). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. PUE. <http://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/El%20genero.%20La%20construccion%20cultural%20de%20la%20diferencia%20sexual.pdf>

Lamaute-Brisson, N. (2013). Redistribuir el cuidado: para un nexo de políticas públicas en Calderón, Coral (coord.) *Cuadernos de la CEPAL*, núm. 101 Redistribuir el cuidado. El desafío de las políticas, CEPAL.

- Lasswell, H. (1953). The decision process in Polsby, N. Dentler, R. y Paul S.[eds.], Politics and social life: An introduction to political behavior.
- Laufer, J., Marry, C. y Maruani, M. (eds.) (2005), El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo. Valencia.
- Lázaro-Castellanos, R.; Zapata-Martelo, E.; Martínez-Corona, B. (2007). Cambios en el trabajo productivo, reproductivo, las relaciones de poder, y los modelos de género en mujeres jefas de hogar. Ra Ximhai, (3) pp. 649-691. Universidad Autónoma Indígena de México.
- Lee, R., and Fielding, N. (1991). Using Computers in Qualitative Research. Sage.
- Leiva, S. y Comelín, A. (2014). Conciliación entre la vida familiar y laboral: Evaluación del programa IGUALA en una empresa minera en la región de Tarapacá. Polis Revista Latinoamericana. (42), 345- 368. https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v14n42/art_16.pdf
- Leiva, S. (2009). Políticas públicas para la conciliación entre la vida familiar y laboral. XXVII Congreso Internacional de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Buenos Aires. <https://cdsa.aacademica.org/000-062/853>
- Licha, I., y Molina, C. (2006). Coordinación de la política social: criterios para avanzar. Documento de Trabajo I-58. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Lipsky, M. (1978). Street level Bureaucracy and the Analysis of Urban Reform. Urban Affairs Quarterly. VI (4), pp.391-409.
- López, E.; Ponce, M.; Findling, L.; Lehner, P.; Venturiello, M.; Mario, S. Champalbert, L. (2011). Mujeres en tensión: la difícil tarea de conciliar familia y trabajo. Revista Población de Buenos Aires. (13), 7-25. <https://www.redalyc.org/pdf/740/74018029001.pdf>
- Luená, M. (2011). La conciliación entre trabajo y familia y la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado. Análisis legislativo y comparado. Tesina de especialización en relaciones laborales de la Universidad Nacional de Mar de la Plata. http://nulan.mdp.edu.ar/1569/1/luena_mt.pdf
- Lugo, P., e Hinojosa, M. (2017). Los retos de la conciliación en la Universidad Autónoma de Coahuila. En mujeres en las universidades iberoamericanas. La búsqueda de la necesaria conciliación trabajo familia. Castañeda, L., Contreras, K. y Parga, M. (2019). Universidad de Guadalajara. <https://oui-iohe.org/wp-content/uploads/2020/01/MUJERES-EN-LAS-UNIVERSIDADES-IBEROAMERICANAS-.pdf>
- Madoo, P. y Niebrugge, J. (2001). Teoría feminista contemporánea, en Ritzer G. Teoría y sociología moderna. 5ª edición. MacGraw-Hill, 79-441.
- Martínez Franzoni, J. (2008), "Welfare regimes in Latin America: Capturing constellations of markets, families and policies" Latin American Politics and Society, 50 (2), 67-100. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1548-2456.2008.00013.x>

- Martínez, J. (2010). Conciliación con corresponsabilidad social en América Latina: ¿Cómo avanzar? Serie atando cabos, deshaciendo nudos. Área de práctica de Género del Centro Regional de América Latina y el Caribe del PNUD. http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/conciliacion_es_2010.pdf
- Martínez, M. (2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa, Paradigma, 27 (2), pp. 7-33. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200002
- Maruani, M. (ed.) (2000), Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Icaria.
- Marshall, C. y Rossman, G. (1999). Designing Qualitative Research. Thousand Oaks.
- Matus, G., y Molina, F. (2006). Metodología cualitativa. Un aporte de la sociología para investigar en bibliotecología. Valparaíso Universidad de Playa Ancha.
- Maya, A., León, C., y Chinchilla, N. (2006). Estado de las políticas de conciliación en Hispanoamérica. Centro Internacional de Trabajo y Familia. IESE. <https://media.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-36.pdf>
- Maxwell, J. (1998). Designing a qualitative study. En Bickman, D. y Rog (eds.) Handbook of applied social research method (p- 69-100). Thousand Oaks, CA, Sage.
- Méndez, P. (2000). Las Encuestas de Uso del Tiempo en México. INEGI.
- Mendizábal, N. (2012). Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa", en I. Vasilachis de Gialdino (coord.), Estrategias de investigación cualitativa, Gedisa, pp. 65-105.
- Mercado, F. y Torres, T. (comps.) (2000). Análisis cualitativo en salud. Teoría, método y práctica. Plaza y Valdés, pp. 11-29.
- Ministerio de Desarrollo Social del Gobierno de Chile (2018). Facilitadores y obstaculizadores para la conciliación familia - trabajo en padres/madres que laboran fuera del hogar. <http://www.crececontigo.gob.cl/wp-content/uploads/2018/04/INFORME-FINAL-ESTUDIO-CONCILIACION%CC%81N-TRABAJO-FAMILIA.pdf>
- Ministerio de Educación y Deportes de la Nación (2016). Plan Estratégico Nacional 2016-2021. Argentina enseña y aprende. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan_estrategico_y_matriz_v9_0_0.pdf
- Montaño, S. (2007). El sueño de las mujeres. Democracia en familia. En I. Arriagada (Comp.), Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2504/S0700488_es.pdf
- Montero, J. (2006). Feminismo: un movimiento crítico. Intervención psicosocial. 15(2). 167-180. <http://scielo.isciii.es/pdf/inter/v15n2/v15n2a04.pdf>

- Moulton, S. y Sandfort, J. (2016). The strategic action field framework for policy implementation research. *Policy studies journal*, 45 (1), 144-169.
- Muñiz, L. (2019). Aproximaciones a las desigualdades de género en Argentina: un estudio de la conciliación familia-trabajo en el sector petrolero. *Rev. Colomb. Soc.* 42 (1). 251-270. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcs/v42n1/0120-159X-rcs-42-01-251.pdf>
- Muñoz, J. y Sahagún, M. (2017). Hacer análisis cualitativo con ATLAS.ti 7. Manual de uso. Creative Commons. <https://manualatlas.psicologiasocial.eu/atlasti7.pdf>
- Observatorio Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Encuesta de caracterización socioeconómica nacional (CASEN) (2017). <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2017>
- OCDE (2022). Better life index. Work-life balance México. <https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>
- Ojeda, A.; Ceballos, D. y Moreno, V. (2018). (Des)Igualdad sustantiva en la universidad: posibilidades reales para la conciliación entre la vida profesional y personal de las mujeres. *Revista de Centro Regional de Formación Docente e Investigación Educativa*. 2(2), 9-15. http://cresur.edu.mx/OJS/index.php/RIEL_CRESUR/article/view/124
- Olavarría, M. (2007). Conceptos Básicos en el Análisis de Políticas Públicas. Documento de Trabajo, (11). INAP. <http://biblioteca.esucomex.cl/RCA/Conceptos%20b%C3%A1sicos%20en%20el%20an%C3%A1lisis%20de%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas.pdf>
- Oral, K. (2006). Somos todo aquí y allá: trabajo reproductivo y productivo de mujeres en una comunidad transnacional en Chihuahua, México. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, (11), 405-437. Universidad de Guadalajara
- ONU Mujeres (2021). Foro Generación Igualdad. México y Francia. <https://forum.generationequality.org/es/acerca-del-foro>
- Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (OIT-PNUD, 2009). Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Trabajoyfamilia_PNUD.pdf
- Orloff, A. (2009). Gendering the comparative analysis of welfare states: an unfinished agenda," *Sociological Theory*, 27 (3).
- Osborne, R. (1995). Sexo, género, sexualidad. La pertenencia de un enfoque constructivista. *Papers*. (45), pp. 25-31. <https://papers.uab.cat/article/view/v45-osborne>
- Pacheco, L. (2017). Académicas universitarias: el tiempo entre los libros y el cuidado. *Géneros. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, (22), pp. 9-30.

- Padget, D. (1998). *Qualitative Methods in Social Work Research. Challenges and Rewards*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications.
- Pateman, C. (1996). *Críticas feministas a la dicotomía público/privado* en Castells, C. (Comp). *Perspectivas feministas en teoría política*. Paidós
- Peters, G. (1998). *Policy Networks: Myth, Metaphor and Reality*,” in David March (Eds.) *Comparing Policy Networks*. Maidenhead, UK, Open University Press.
- Pressman J. and Wildavsky, A. (1973). *Implementation: how great expectations in Washington are dashed in Oakland; or, why it is amazing that federal programs work at all, this being a saga of the Economic Development Administration as told by two sympathetic observers who seek to build morals on a foundation of ruined hopes*. University of California Press.
- Proa, V. y González R. (2022). *Análisis comparativo de las políticas de cuidado en América Latina: Hacia políticas públicas para Reconocer, Reducir y Redistribuir el cuidado no remunerado*. *Revista Inclusiones* Vol: 9 núm. Esp. Pp.28-58. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/3277>
- Proa, V. (2018). *Recomendaciones con perspectiva de género para un diseño de políticas públicas económicas de desarrollo empresarial para pequeñas y medianas empresas del estado de Hidalgo*. Tesis para obtener el grado en la Maestría en Gobierno y Gestión Local. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México.
- Rein, M. y Rabinovitz, F. (1978). *La implementación una perspectiva teórica. Entre la intención y la acción*, en Aguilar L. (ed.). *La implementación de políticas*. Miguel Ángel Porrúa. <https://cienciadelapolitica.files.wordpress.com/2017/02/luis-aguilar-villanueva-la-implementacion-de-las-politicas.pdf>
- Reduncindo, J. (2018). *La mirada de funcionarios y expertos sobre la conciliación de la vida laboral y privada de las y los docentes de Educación Media Superior en el estado de Morelos*. Tesis para obtener el grado de Maestría en Investigación Educativa. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Repeto, F. y Fernández, J. (2012). *Coordinación de políticas, programas y proyectos sociales*. CIPPEC. Argentina.
- Repeto, F. (2005). *La gerencia social ante los nuevos retos del desarrollo social en América Latina*. Magnaterra Editores, S. A. Guatemala.
- Reyes, A. (2013). *La conciliación entre los ámbitos laboral y familiar de académicas SNI de la UAEH, desde una perspectiva de género*. Edähi, *Boletín científico de Ciencias Sociales y Humanidades del ICSHU*, 2.
- Revuelta, B. (2007). *La implementación de políticas públicas*. *Díkaion*. 1(6). 135-156. Universidad de la Sabana. <https://dikaion.unisabana.edu.co/index.php/dikaion/article/view/1379/1515>

- Rico de Alonso, A., Alonso, J., Rodríguez, A., Díaz, A. y Castillo, S. (2002). La Investigación social: diseños, componentes y experiencias. Bogotá. <https://es.scribd.com/document/259947971/La-Investigacion-Social-Disenos-Componentes-y-Experiencias-Ana-Rico>
- Riquelme, E., Rojas, A., y Jiménez, A., (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. Revista Trabajo y Sociedad. (18), 206-215. https://www.researchgate.net/publication/262467262_Equilibrio_trabajo-familia_apoyo_familiar_autoeficacia_parental_y_funcionamiento_familiar_percibidos_por_funcionarios_publicos_de_Chile/link/584ea83708aeb989252c8e00/download
- Rivas, L. (2015). Cómo hacer una tesis de maestría. Capítulo 6 La definición de variables o categorías de análisis. Tercera edición. Ediciones Taller Abierto.
- Rodríguez, G., Giosa, N. y Nieva, D. (2010). Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar Las implicancias económicas y sociales de su ausencia en América Latina. Ciepp. <https://www.ciepp.org.ar/images/ciepp/docstrabajo/doc%2077.pdf>
- Rossel, C. (2013). Políticas para las familias en América Latina: Panorama de políticas de reducción de pobreza y conciliación entre trabajo-familia. UN-DESA. <https://www.un.org/esa/socdev/family/docs/FAMILYPOLICIESINLATINAMERICA.pdf>
- Roth, A. (2002). Políticas públicas: formulación, implementación y evaluación. Ed. Aurora.
- Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo, en Lamas, M. (Compilación), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, 35–98. México: PUEG/UNAM.
- Ruíz, S. (2008). Las relaciones de género y la conciliación de las y los docentes de la Facultad de Odontología de Poza Rica, Universidad Veracruzana. Tesis Doctoral. Universidad de Granada. <http://hdl.handle.net/10481/1933>
- Sabatier, P. y Mazmanian, D. (1981). La implementación de la política pública: un marco de análisis, en Aguilar L. (ed.). La implementación de políticas. Miguel Ángel Porrúa. https://cienciadelapolitica.files.wordpress.com/2017/02/luis-aguilar-villanueva_la-implementacion-de-las-politicas.pdf
- Salazar, R., Salazar, H. y Rodríguez, M. (2011). Conciliación trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público, en Análisis Político: Friderich Ebert Stiftung.
- Samaniego, S. y Ochoa, K. (2009). Armonización entre los ámbitos laboral y familiar en México. Documento informativo y propositivo para la LXI Legislatura. México: Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG) H. Congreso de la Unión Cámara de Diputados. LXI Legislatura. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamv/v/ceameg/armonizacion_laboral_familiar.pdf

- Secretaría de Educación Pública (2020). Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional 2019-2020. Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional 2019-2020. https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2019_2020_bolsillo.pdf
- Secretaría de Evaluación e Información Educativa (SEP, 2020). Censo Estadístico Educativo (2019). https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/anuario_estadistico_educativo_2019_datos_destacados_0.pdf
- Secretaría de Gobernación. ACUERDO número 21/12/19 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa Escuelas de Tiempo Completo para el ejercicio fiscal (2020). Diario Oficial de la Federación 2020.
- Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE, 2004). La mujer y el derecho internacional: Conferencias internacionales, Organización Internacional del Trabajo. UNIFEM, PNUD. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/SeminarioCETis/Documentos/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/3_d_h_mujeres/28.pdf
- Sojo, A. (2005). Estado, mercado y familia: el haz del bienestar social como objeto de política en Arriagada, I. (2005). Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales. CEPAL. 149-161.
- Sharkanski, I. (1972). The Analysis of public policy: recent additions to an ancient and honorable literature. Midwest Journal of Political Science (16).
- Shaw, I. (2003). La evaluación cualitativa. Introducción a los métodos cualitativos, Barcelona, Paidós Básica.
- Stake, R. (1995). The Art of Case Study Research. Thousand Oaks, Sage Publications.
- _____ (1978). The Case Study method in social inquiry. Educational Researcher, 7(3). http://www.ed.uiuc.edu/circe/Publications/1978_Stake.pdf
- Stone, D. (1989). Causal Stories and the Formation of Policy Agendas. Political Science Quarterly, 104, (2), 281-300. <https://www.uvm.edu/~dguber/POLS293/articles/stone.pdf>
- Stratigaki, M. (2004). The Cooptation of Gender Concepts in the EU Policies: The 136 Case of Reconciliation of Work and Family, Social Politics, 11 (1) pp. 30- 56.
- Strauss, A., y Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Universidad de Antioquia.
- Subirats, J., Knoepfel, P., Larrue, C. y Varone, F. (2008). Análisis y gestión de políticas públicas. Barcelona: Ariel.

- Tapia, P., Saracostti, M., Castillo, L., (2016). Balance entre familia y trabajo: Un análisis comparativo de Chile y España desde una Normativa Internacional hacia Regulaciones Laborales. *Revista Ius et Praxis*. 22 (1). 493- 524. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v22n1/art14.pdf>
- Tarud, C., Cano, M., Bosch, M. y Paz, M. (2014). Estudio percepciones y prácticas de conciliación y corresponsabilidad en organizaciones públicas y privadas. Universidad de los Andes. https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2019/02/resumen_ejecutivo_estudio_sernam_uandes_marzo_2014.pdf
- Tena, O. (2013). Strategies to reconcile domestic and paid work duties in Mexican policewomen: A stepping stone to gender equality? *Acta Colombiana de Psicología*, 16 (2), 81-91.
- Tepichin, A. (2010). Política pública, mujeres y género. En Tepichin, A., Tinat, K. y Gutiérrez de Velasco, L. (Coords.) *Los grandes problemas de México. Relaciones de género*. (8) pp. 23-58. El Colegio de México. http://ces.colmex.mx/pdfs/anamaria/a_tepichin_15.pdf
- Téllez, L. y Sánchez, S. (2015). Conciliación de la vida familiar y laboral en empresas de servicios mediante el modelo EFR. Proyecto de obtención de Grado de la Universidad La Salle Bogotá.
- Tellis, W. (1997). Introduction to Case Study. *The Qualite Report*. 3 (2). <https://nsuworks.nova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2024&context=tqr>
- Tójar, J. (2006). *Investigación cualitativa. Comprender y actuar*, Madrid, La Muralla.
- Torres, L. y Sayago, E. (2020). Conciliación del trabajo remunerado y no remunerado de mujeres de sectores populares. Desigualdades de género e informalidad laboral en Santiago del Estero, Argentina 2014-2019. *Revista Latinoamericana de antropología del trabajo*. 4 (7). 1-30. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/584/543>
- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva del género. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, (15), 53-73.
- Turégano, I. (2001). *La dicotomía pública/privado y el liberalismo político de J. Rawls*. Universidad de Castilla de la Mancha.
- Valadez, L. (2012). Balance Trabajo-Familia: México y Nuevo León en Perspectiva Internacional. El Instituto Municipal de la Familia de San Pedro Garza García. <https://dspace.lboro.ac.uk/2134/17407>
- Valcarcél, A. (2001). La memoria colectiva y los retos del feminismo. Serie Mujer y desarrollo (31). CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/58777/1/S01030209_es.pdf

- Van a Meter, D. y Van Horn C. (1975). El proceso de implementación de las políticas públicas un marco conceptual en Aguilar L. (ed.). La implementación de políticas. Miguel Ángel Porrúa. <https://cienciadelapolitica.files.wordpress.com/2017/02/luis-aguilar-villanueva-la-implementacion-de-las-politicas.pdf>
- Varguillas, C. (2006). El uso de ATLAS.Ti y la creatividad del investigador en el análisis cualitativo de contenido upel. Instituto pedagógico rural el mácaro. Laurus, vol. 12, núm. Ext, 2006, pp. 73-87. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109905.pdf>
- Vasilachis, I. (coord) (2009). La investigación cualitativa en Estrategias de la investigación cualitativa. Gedisa.
- Vedung, E. (1998). "Policy instruments: Typologies and theories", en E. Vedung, M. L. Bemelmans-Videc, & R. C. Rist (Eds.), Carrots, sticks and sermons: Policy instruments and their evaluation. Transaction Publishers. pp. 21-58.
- Yin, R. (1994). Case study research: Design and methods. Applied social research methods series, Newbury Park CA, Sage.
- Zaremborg, G. (2013). El género en las políticas públicas. Redes, reglas y recursos. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).
- Zaremborg, G. y Subiñas, M. (2012). Redes, reglas y recursos: la transversalidad de género en la APF mexicana. Ponencia presentada en el II Congreso Latinoamericano y Caribeño en Ciencias Sociales de Flacso, México.
- Zepeda, J. (2014). Conciliación corresponsable de la vida laboral, familiar y personal: un estudio con perspectiva de género a partir de la cultura organizacional. Los casos de la Procuraduría General de la República y el Instituto Nacional de Mujeres. Tesis para obtener el grado en Maestría de Políticas Públicas y Género. FLACSO-México.

Referencias legales

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (última reforma el 28 de mayo de 2022). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (última reforma el 18 de mayo de 2022). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (última reforma 18 de mayo de 2022). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) . Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (24 de abril de 2022). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Marco Normativo. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (última reforma 14 de octubre de 2021). Ley General de Salud. Diario Oficial de la Federación. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/mov/Ley_General_de_Salud.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (última reforma 6 de octubre de 2021). Ley orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. DOF. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOCGEUM.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (última reforma el 20 de mayo de 2021). Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTAIP_200521.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (última reforma el 31 de julio de 2020). Ley del Seguro Social. Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (última reforma 30 de septiembre de 2019). Ley General de Educación. México. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (última reforma 16 de febrero de 2018). Ley de Planeación. México. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/59_160218.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (última reforma 17 de marzo de 2017). Reglamento del Senado de la República. DOF. México. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/transp/pdf/Reg_Senado_140317.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (última reforma 27 de noviembre de 2007). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Diario Oficial de la Federación.

Código del trabajo. (2019). Dirección del Trabajo. Chile https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf

Código sustantivo del trabajo. (2011). Ministerio de Protección Social. Colombia <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Comisión de las Comunidades Europeas. (3 de octubre del 2008). Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar.

Comisión de las Comunidades Europeas. (21 de enero de 1974) Social Action Programme EC, Bruselas: Bulletin Supp 2/74. http://aei.pitt.edu/1253/1/social_action_program_COM_73_1600.pdf

Comisión Europea. (26 de abril de 2017). Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0200&from=ES>

_____. (5 de marzo de 2014). Balance de la Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

<https://www.conselleriadeconomia.gal/documents/10433/1985036/COM%282014%29%20130+f.+Balance+Estrat+Europa+2020+%285.3.14%29.pdf/6f8113cd-d7f4-412d-82af-248d64018c5b>

_____. (9 de diciembre de 1989). Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores. <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/CDSFT/1989-CDSFT.htm#a7>

Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH). (enero de 2022). Manual de organización general de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2022-05/MO_CNDH_ene22.pdf

Consejo de la Unión Europea. (8 de marzo de 2010). Directiva 2010/18/UE por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE. Diario Oficial de la Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=ES>

_____. (28 de junio de 1999). Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea.

_____. (15 de diciembre de 1997). Directiva 97/81/CE relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, Bruselas: Diario Oficial de las Comunidades Europeas. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081&from=ES>

_____. (19 de junio de 1996). Directiva 96/34/CE relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:ES:HTML>

_____. (28 de noviembre de 1992). Directiva 92/85/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, Bruselas: Diario Oficial de las Comunidades Europeas. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:L:1992:348:FULL&from=DE>

Cumbre de Luxemburgo. (noviembre de 1997). Nacimiento de la estrategia de empleo: el proceso de Luxemburgo. <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/the-birth-of-the-european-employment-strategy-the-luxembourg-process-november-1997.html#:~:text=La%20Cumbre%20de%20Luxemburgo%20sobre,escala%20europea%20en%20cinco%20a%C3%B1os>.

Decisión Administrativa 1745/2020. Mesa Interministerial de políticas de cuidado. (24 de septiembre de 2020). Boletín Nacional de la República de Argentina. https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decisi%C3%B3n_administrativa-1745-2020-342527

Decisión Administrativa 1744/2020. Lineamientos para la igualdad de género en las empresas y sociedades del estado. (23 de septiembre de 2020). Boletín Nacional de la República de Argentina.
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/235305/20200924>

Decreto 237 se crea Comisión Intersectorial del Sistema Distrital de Cuidado. (3 de octubre de 2020). Alcaldía Mayor de Bogotá. Colombia.
http://www.sistemadecuidado.gov.co/docs/_comis-inter/_decreto-237-de-2020-por-el-cual-se-crea-la-comision-intersectorial-del-SIDICU_.pdf

Decreto 1783 se reconoce la creación del Grupo Impulsor Interinstitucional para la elaboración de la política de cuidados en el Paraguay (GIPC). (17 de mayo de 2019). Gaceta oficial. Paraguay.
<https://www.asu2022.org.py/uploads/item/da4ed18bbd3b7ac31b16e529fd407a44d902d4ce.pdf>

Decreto 234/018. (30 agosto de 2018). Reglamento de la Ley 19.530 relativa a la instalación de salas de lactancia materna. Uruguay.
<https://www.impo.com.uy/bases/decretos/234-2018>

Decreto 4463. (25 de noviembre de 2011). Diseño del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres. Presidencia de la República de Colombia.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44805>

Diario Oficial de la Federación (DOF). (5 de julio de 2022). Manual de organización general de la Secretaría de Bienestar. México.
https://www.google.com/search?q=mabula+de+organización+secretaira+del+bienstear&rlz=1C1JZAP_esMX927MX927&oq=mabula+de+organización+secretaira+del+256hrome256ar&aqs=256hrome.69i57j0i22i30i457j0i22i30.8074j1j15&sourceid=256hrome&ie=UTF-8

_____. (1 de junio de 2021). Estatuto orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). México.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5619934&fecha=01/06/2021#gsc.tab=

_____. (7 de abril de 2021). Manual de organización general de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). México.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5615339&fecha=07/04/2021#gsc.tab=0

_____. (12 de julio de 2019). Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Diario Oficial de la Federación.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019

- _____. (27 de noviembre de 2018). Manual de organización general del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM). Secretaría de Desarrollo Social. México. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5544856&fecha=27/11/2018#gsc.tab=0
- _____. (16 de enero de 2018). Manual de Organización Específico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). Secretaría de Gobernación. México. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5510636&fecha=16/01/2018#gsc.tab=0
- _____. (30 de noviembre de 2012). Manual de organización general de la Secretaría de Educación Pública (SEP). México.
- Diario Oficial de las Comunidades Europeas (21 de enero de 1974). Programa de Acción Social. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31974Y0212\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31974Y0212(01)&from=ES)
- Presidencia de la República. (2022). 4to informe de gobierno 2021-2022. Gobierno de México. <https://framework-gb.cdn.gob.mx/informe/5b8e7a983a893dfcbd02a8e444abfb45.pdf>
- Instituto Nacional de Mujeres. (15 de julio de 2020). Reglamento para la organización y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Acuerdo INMJG2002768. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/598303/Reglas_SNIMH.pdf
- Ley 6738. Establece la modalidad de teletrabajo en relación de dependencia (21 de julio de 2021). Gaceta Oficial Paraguay. https://www.mtess.gov.py/application/files/6016/2265/4905/Ley_N_6738-21_Modalidad_de_Teletrabajo_en_relacion_de_dependencia.pdf
- Ley 2088. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. (12 de mayo de 2021). EVA. Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>
- Ley 21.220 Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. (26 de marzo del 2020). Biblioteca Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>
- Ley 26.206. Educación Nacional. (20 de noviembre de 2018). Argentina: Información Legislativa. 2018. <https://www.diputados.gov.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=7269-D-2018>
- Ley 19.530 Salas de lactancia materna (2017). Congreso de la Unión. Paraguay. <https://www.rsm.global/uruguay/es/news/nuevo-decreto-ndeg-234018-reglamenta-la-ley-19530-relativa-las-salas-de-lactancia-materna>

- Ley 1823. Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas. (4 de enero de 2017). Diario Oficial. Colombia <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=79037>
- Ley 5508. Promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna. (2015). Congreso de la Unión. Paraguay. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2015_pry_ley5508lactanciamaterna.pdf
- Ley 19.353. Creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC). (2015). SITEAL. Uruguay. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_uruguay_0471.pdf
- Ley 19.161. Modificación del subsidio por maternidad y fijación de subsidio por paternidad y subsidio para cuidado del recién nacido. (2013). Centro de información oficial. Uruguay. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19161-2013>
- Ley 19.121. Regulación del estatuto del funcionario público de la administración central. (28 de septiembre de 2013). Centro de información oficial. Uruguay. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19121-2013>
- Ley 1.264 Ley General de Educación. (23 de diciembre de 2010): Congreso de la Unión. Paraguay. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_paraguay_0789.pdf
- Ley 18.437 Ley General de Educación. (16 enero de 2009). Senado y Cámara de Representantes. Uruguay. https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CRC/Shared%20Documents/URY/Anexo%204_18843_S.pdf
- Ley 20.379 Sistema Intersectorial de Protección Social e Institucionaliza el Subsistema de Protección Integral a la Infancia “Chile Crece Contigo”. (1 de septiembre del 2009). Biblioteca del Congreso Nacional de Chile <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1006044>
- Ley 1257 Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. (4 de diciembre de 2008). Diario Oficial de Colombia.
- Ley 18.345. Licencias especiales con goce de sueldo para los trabajadores de la actividad privada. (23 de octubre del 2008). Centro de información Oficial. Uruguay. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18345-2008>
- Ley 1221. Teletrabajo. (16 de julio de 2008). Congreso de la República. Colombia. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html
- Ley 213/93. Código del Trabajo. (1993). Congreso de la Nación Paraguaya.

Ley 115 por la cual se expide la Ley General de Educación. (8 de febrero de 1994). Congreso de la República. Colombia. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_colombia_0393.pdf

Ley 20.744. Ley de contrato de trabajo. (13 de mayo de 1976). Información Legislativa. Argentina.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (19 de enero de 2021). Ley 27.555. Régimen legal del contrato de teletrabajo. Información legislativa. Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/346325/norma.htm>

Norma Chilena NCh3262:2012: Gestión e igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=32792

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Organización Internacional del Trabajo. (25 de septiembre de 2019). Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. 108ª reunión CIT. https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinArabic/WCMS_711699/lang--es/index.htm

_____. (23 de junio de 1981). Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156). 67ª reunión CIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

_____. (18 de junio de 1975). Declaración General sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato para las Trabajadoras. Boletín oficial Vol. LVIII. Serie A No. 1. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648\(1975-A-1\)104-109.pdf#page=3](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648(1975-A-1)104-109.pdf#page=3)

Organización de las Naciones Unidas. (25 de septiembre de 2015). La Agenda 2030 y los Objetivos del Desarrollo Sostenible. Asamblea General resolución A/70/L.1 <https://undocs.org/es/A/RES/70/1>

_____. (16 de noviembre de 2000). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Asamblea General resolución S-23/3. https://www.un.org/es/events/pastevents/beijing_plus_5/

_____. (18 de diciembre de 1979). Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Asamblea General resolución 34/180. <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

_____. (16 de diciembre 1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Asamblea General resolución 2200 A (XXI).

-
- _____. (10 de diciembre de 1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General resolución 217 A (III). <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Organización de los Estados Americanos (OEA) y Comisión Interamericana de Mujeres (CIM). (2022). Ley Modelo Interamericana de Cuidados. <https://www.oas.org/es/cim/docs/LeyModeloCuidados-ES.pdf>
- Parlamento Europeo y del Consejo (20 de junio de 2019). Directiva 2019/1158/UE relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Oficial de la Unión Europea. <https://www.iberley.es/legislacion/directiva-2019-1158-20-jun-doue-conciliacion-vida-familiar-profesional-progenitores-cuidadores-26324402>
- Proyecto de Ley Teletrabajo. Promoción y regulación (aprobada en 2021). Uruguay. https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/ficha-asunto/145860/ficha_completa
- Resolución 60/2021. Modificación. (10 de febrero de 2021). Boletín Nacional de Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-60-2021-347039>
- Resolución 59/2021. Programa de Infraestructura de Centros de Desarrollo Infantil. (9 de marzo de 2021). Boletín Nacional de Argentina <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-59-2021-347840>
- Resolución 309/2020. Comisión Redactora de un Anteproyecto de Ley para un Sistema Integral de Cuidados con perspectiva de género. (30 octubre de 2020). Boletín Nacional de Argentina <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-309-2020-343681>
- Resolución 2557. (21 de julio de 2014). Aprueba documento orientado para la implementación del programa de extensión de jornada escolar. Ministerio de Educación y Cultura. Paraguay. https://www.mec.gov.py/cms_v2/resoluciones/924-resolucion-n-2557
- Resolución 21. (24 de diciembre de 1998). Administración Nacional de Educación Pública. Consejo Directivo Central. Uruguay. https://www.dgeip.edu.uy/documentos/normativa/codicen/1998/A90R21_98_CODI_CEN.pdf
- Secretaría de Gobernación. (7 de julio de 2021). ACUERDO por el que se modifica el diverso por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores, para el ejercicio fiscal 2021, publicado el 22 de diciembre de 2020. Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5623150&fecha=07/07/2021
- _____. (28 de diciembre de 2020). ACUERDO por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras, para el ejercicio fiscal 2021. Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609027&fecha=28/12/2020

Anexos

I. Tópicos de entrevistas

I. Datos Generales

- Nombre del actor
- Área
- Años de experiencia en el tema
- Fecha de aplicación
- Duración de la entrevista
- Formato: virtual y/o presencial

II. Generalidades del PROIGUALDAD 2020-2024

- Objetivo general
- Objetivos prioritarios
- Fundamento normativo
- Principales responsables de implementación
- Consulta ciudadana para su elaboración
- Percepción general del beneficio a la población

III. Proceso de implementación del objetivo estratégico 2: conciliación corresponsable de la vida familiar y vida laboral

3.1 Definición del problema público

- Teoría que fundamenta el origen del objetivo
- Tipo de comportamientos a modificar en los grupos objetivo
- Agenda pública y gubernamental
- Opinión pública
- Voluntad política

3.2 Marco legal

- Atribuciones y funciones para cumplimiento de objetivos
- Asignación de presupuesto
- Normativa legal respecto al tema de conciliación corresponsable en la vida familiar y vida laboral

IV. Coordinación intersectorial

- Trabajo en equipo con instituciones involucradas en el cumplimiento del objetivo estratégico 2
- Acuerdos y convenios generados entre instituciones para el logro del cumplimiento del objetivo
- Capacidad de gestión en relación con sus recursos (jurídicos, humanos, económicos, cognitivos, interactivos, cronológicos, patrimoniales y de mayoría)
- Valores y comportamientos para el logro del trabajo en equipo

V. Juegos de implementación

- Declaraciones y anuncios públicos de las acciones realizadas del objetivo estratégico 2
- Situación actual de la coordinación entre diferentes instituciones involucradas en el cumplimiento del objetivo estratégico 2
- Grado de importancia en la implementación de acciones del objetivo estratégico 2
- Instituciones más sobresalientes en las acciones y estrategias realizadas.

VI. Acciones conciliatorias para la vida familiar y vida laboral

- Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
- Uso de tiempo diferenciado por sexo
- Licencias de maternidad, paternidad, horario laboral flexible, home office, guardería, etc.
- Corresponsabilidad en el trabajo de cuidados no remunerado
- Sistema Nacional de Cuidados en México

II. Codificación de entrevistas realizadas

Código	Actor entrevistado	Características generales del actor ¹²
A1	Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA)	F: 2 de diciembre de 2021 A: Tercero (Sindicato) Ar: Secretaría de Género e Igualdad Sustantiva S: Mujer E: De 5 a 10 años M: Virtual D: 24:12 minutos
A2	Consejo Coordinador Empresarial (CCE)	F: 7 de octubre de 2021 A: Tercero (Empresarial) Ar: Dirección de Políticas Públicas y Comisiones S: Mujer E: Más de 10 años M: Virtual D: 48:22 minutos
A3	Centro de Investigaciones de Estudio de Género CIEG-UNAM	F: 28 de septiembre de 2021 A: Tercero (Academia) Ar: Área Técnica S: Mujer E: De 5 a 10 años M: Virtual D: 28:45 minutos
A4	Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)	F: 12 de octubre de 2021 A: Político-Administrativo (Gubernamental) Ar: Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH) S: Mujer E: De 5 a 10 años M: Virtual D: 33:28 minutos
A5	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)	F: 19 de octubre de 2021 A: Político-Administrativo (Gubernamental) Ar: Coordinación de estudios legislativos, asuntos internacionales y políticas públicas Coordinación de vinculación, cultura y educación S: Mujeres E: De 5 a 10 años M: Virtual D: 63:05 minutos

¹² Significado de letras en información del actor:

F: Fecha de realización de entrevista

A: Tipo de Actor

Ar: Área entrevistada

S: Sexo

E: Años de experiencia en el tema

M: Modalidad de la entrevista

D: Duración de la entrevista

A6	Confederación de Trabajadores de México (CTM)	F: 24 de noviembre de 2021 A: Tercero (Sindicato) Ar: Secretaría de Acción Femenil S: Mujer E: Más de 10 años M: Virtual D: 35:37 minutos
A7	EQUIDAD	F: 23 de septiembre de 2021 A: Tercero (Asociación civil) S: Mujer E: Más de 10 años M: Virtual D: 93:03 minutos
A8	Feminista y Académica	F: 9 de septiembre de 2021 A: Tercero (Academia) Ar: UNAM S: Mujer E: Más de 10 años M: Virtual D: 51:21 minutos
A9	Género y Desarrollo A.C. (GENDES)	F: 21 de septiembre de 2021 A: Tercero (Asociación civil) S: Hombres E: Más de 10 años M: Virtual D: 47:10 minutos
A10	Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES)	F: 21 de septiembre de 2021 A: Político-Administrativo (Gubernamental) Ar: Dirección General de la Política Nacional de Igualdad y Derechos de las Mujeres S: Mujer E: Más de 10 años M: Virtual D: 60:20 minutos
A11	Mamá GODÍN	F: 13 de septiembre de 2021 A: Tercero (Asociación civil) Ar: Fundadora S: Mujer E: De 5 a 10 años M: Virtual D: 52:49 minutos

III. Codificación de información solicitada a través de la Plataforma INAI

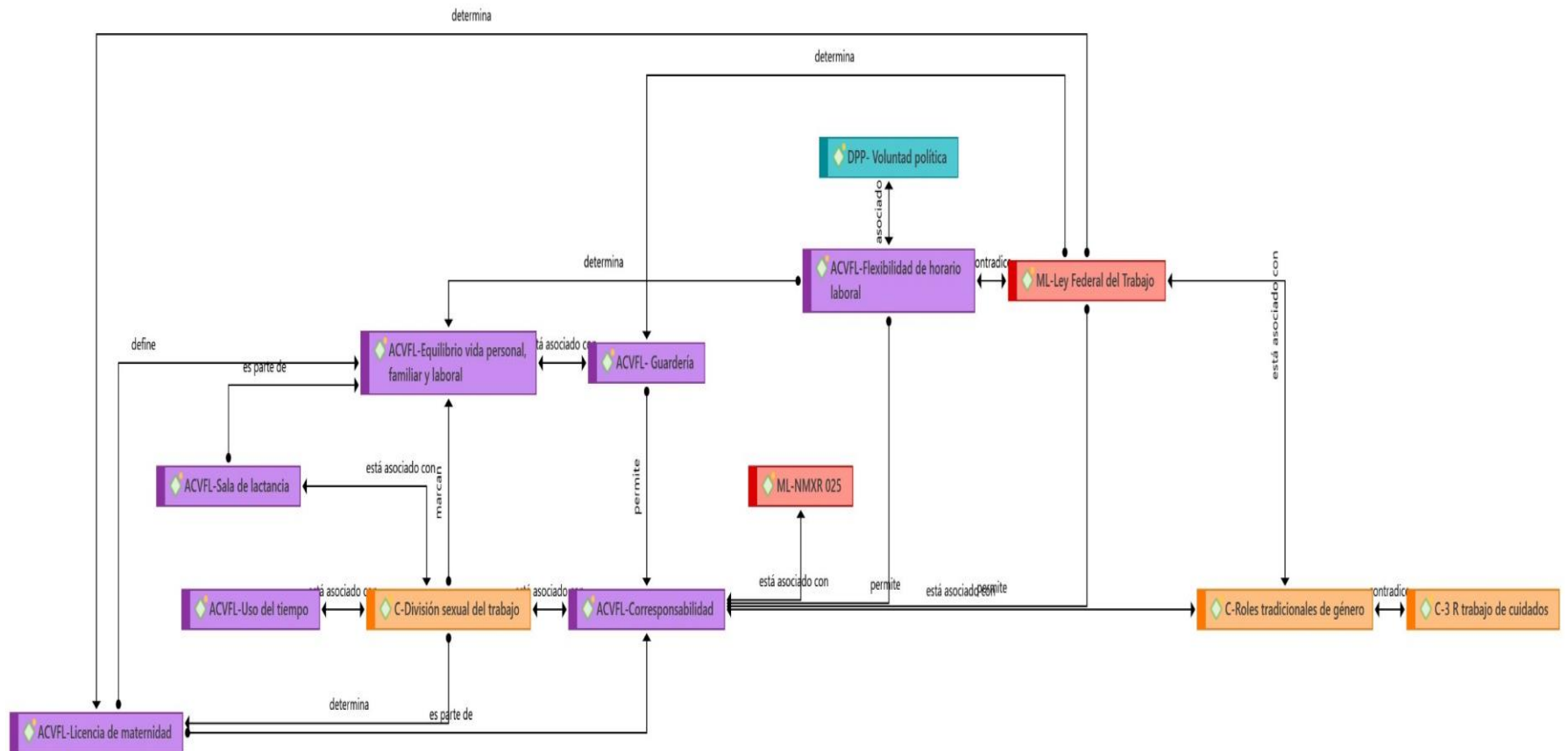
Código	Actor solicita información	Características generales de solicitud de información ¹³
B1	Secretaría del Bienestar	F:330025821000416 S: 3 de noviembre de 2021 R: 5 de noviembre de 2021 I: 16 de noviembre de 2021 Ex: RRA 12826/21 Re: 3 de enero de 2022 Ar: Dirección de Análisis e Información Institucional de la Secretaría de Bienestar Tsa: Social P: Ejecutivo
B2	Secretaría de Educación Pública (SEP)	F: 330026021000553 S: 3 de noviembre de 2021 R: 30 de noviembre de 2021 Ar: Unidad de Transparencia de la Secretaría de Educación Pública Tsa: Educación P: Ejecutivo
B3	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF)	F: 330028821000078 S: 3 de noviembre de 2021 R: 11 de noviembre de 2021 Ar: Unidad de Transparencia del Sistema Nacional DIF Tsa: Familia P: Ejecutivo
B4	Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	F: 330027121000231 S: 3 de noviembre de 2021 R: 18 de noviembre de 2021 Ar: Dirección de Evaluación Rendición de Cuentas y Responsabilidad Pública Tsa: Trabajo P: Ejecutivo

¹³ Significado de letras de información:
F: Folio que emite la plataforma de INAI
S: Fecha de solicitud en la plataforma
R: Fecha de respuesta por parte de INAI
I: Interposición ante respuesta
Re: Respuesta ante interposición
Ex: Expediente por interposición
Ar: Área que da respuesta a solicitud ante INAI
Tsa: Tipo del sector del actor
P: Tipo del poder de gobierno al que pertenece

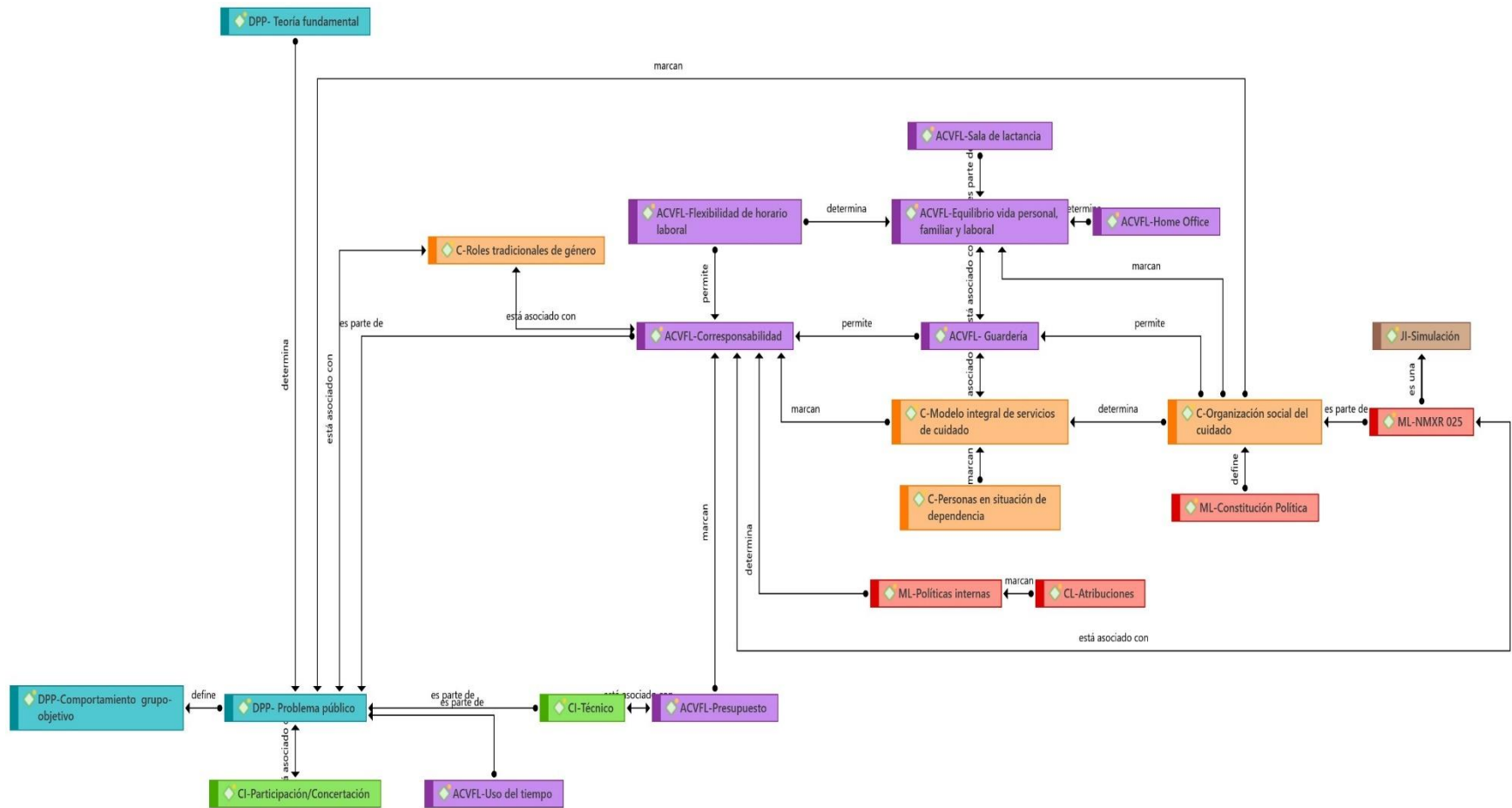
B5	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM)	F: 330020021000017 S: 3 de noviembre de 2021 R: 11 de noviembre de 2021 Ar: Dirección de Fortalecimiento y Operación de Políticas Públicas Tsa: Tercera edad P: Ejecutivo
B6	Comisión del Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados	F: 330030222000227 S: 22 de febrero de 2022 R: 22 de marzo de 2022 Ar: Comisión del Trabajo y Previsión Social Tsa: Cámara de Diputados/trabajo P: Legislativo
B7	Comisión de Derechos Humanos de la Cámara de Diputados	F: 330030222000227 S: 22 de febrero de 2022 R: 22 de marzo de 2022 Ar: Comisión de Derechos Humanos Tsa: Cámara de Diputados/Derechos humanos P: Legislativo
B8	Comisión de Igualdad de Género de la Cámara de Diputados	F: 330030222000227 S: 22 de febrero de 2022 R: 22 de marzo de 2022 Ar: Comisión de Igualdad de género Tsa: Cámara de diputados/Género P: Legislativo
B9	Comisión de Derechos Humanos del Senado de la República	F: 330030322000167 S: 22 de febrero de 2022 R: 17 de marzo de 2022 Ar: Secretaría Técnica de la Comisión Tsa: Senado/Derechos humanos P: Legislativo
B10	Comisión de Igualdad de Género del Senado de la República	F: 330030322000167 S: 22 de febrero de 2022 R: 17 de marzo de 2022 Ar: Secretaría Técnica de la Comisión Tsa: Senado/género
B11	Comisión del Trabajo y Previsión Social del Senado de la República	F: 330030322000167 S: 22 de febrero de 2022 R: 1 de marzo de 2022 Ar: Secretaría Técnica de la Comisión Tsa: Senado/trabajo P: Legislativo

IV. Redes semánticas de actores entrevistados

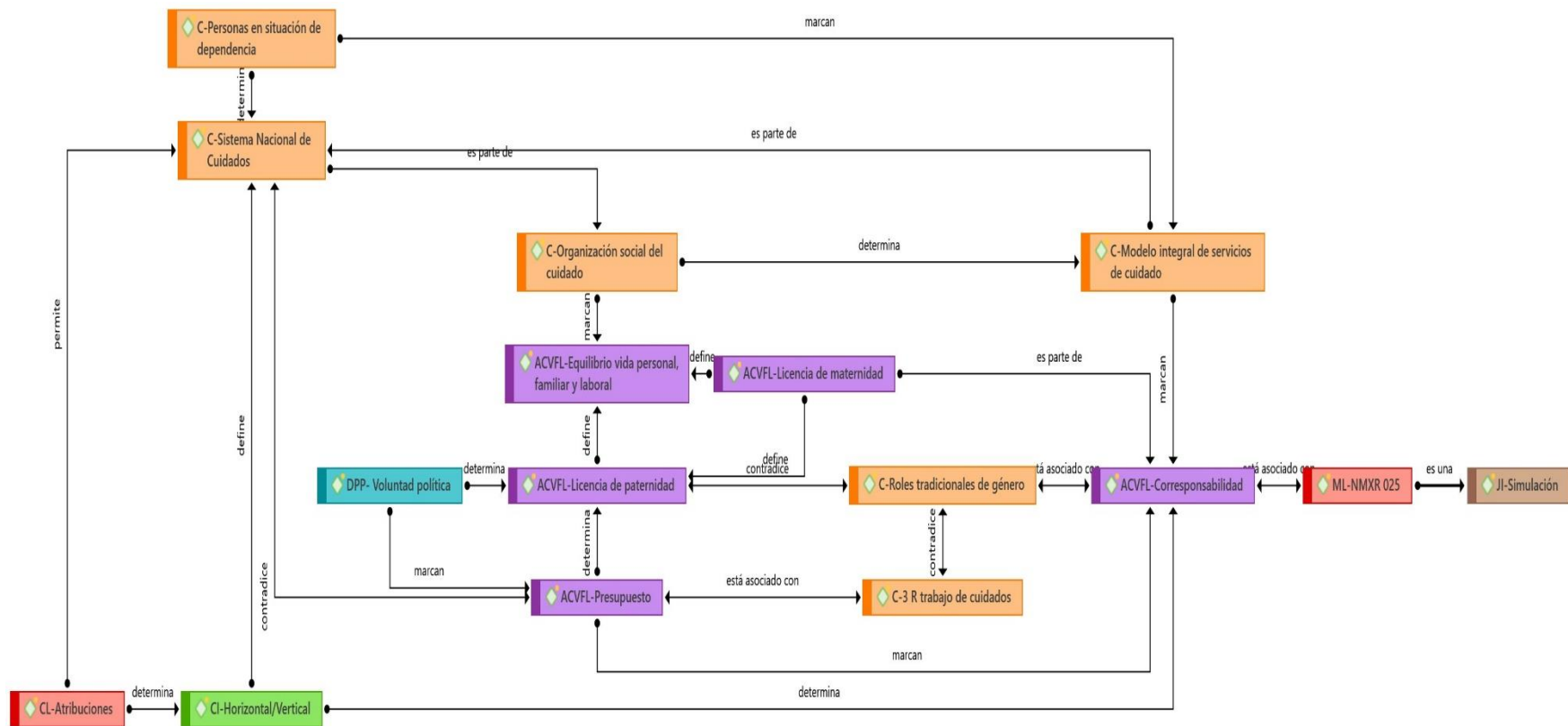
A1



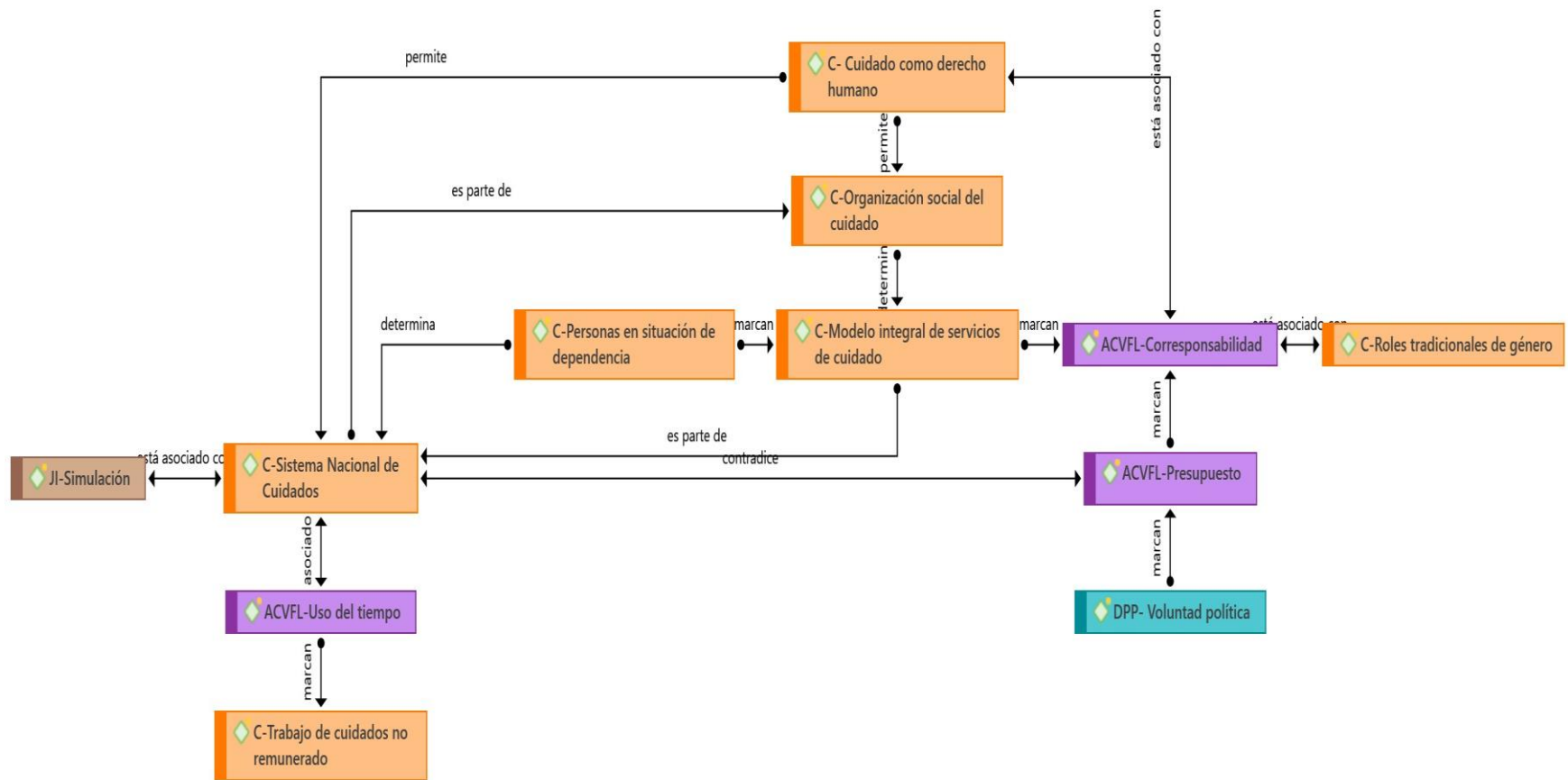
A2



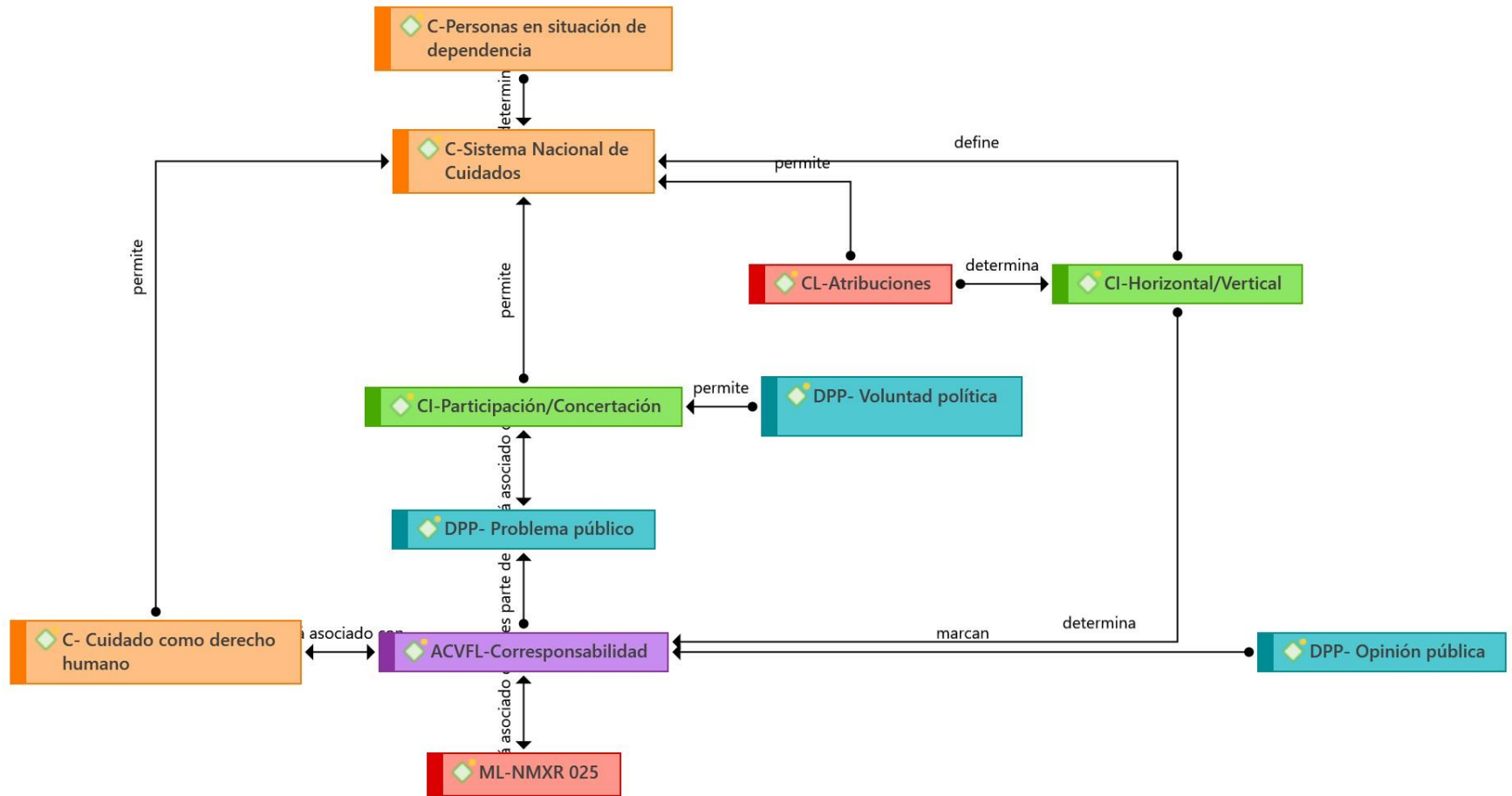
A3



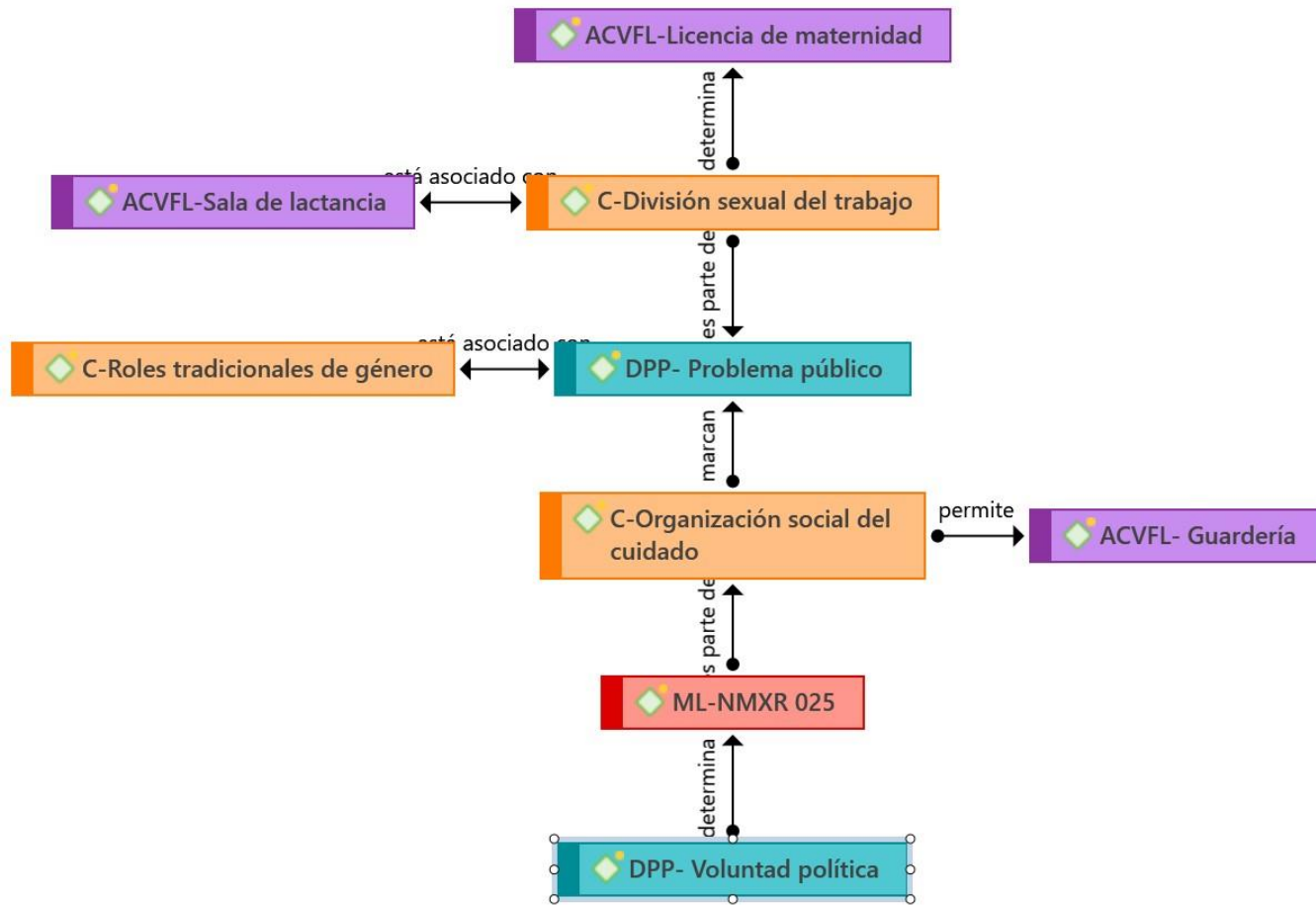
A4



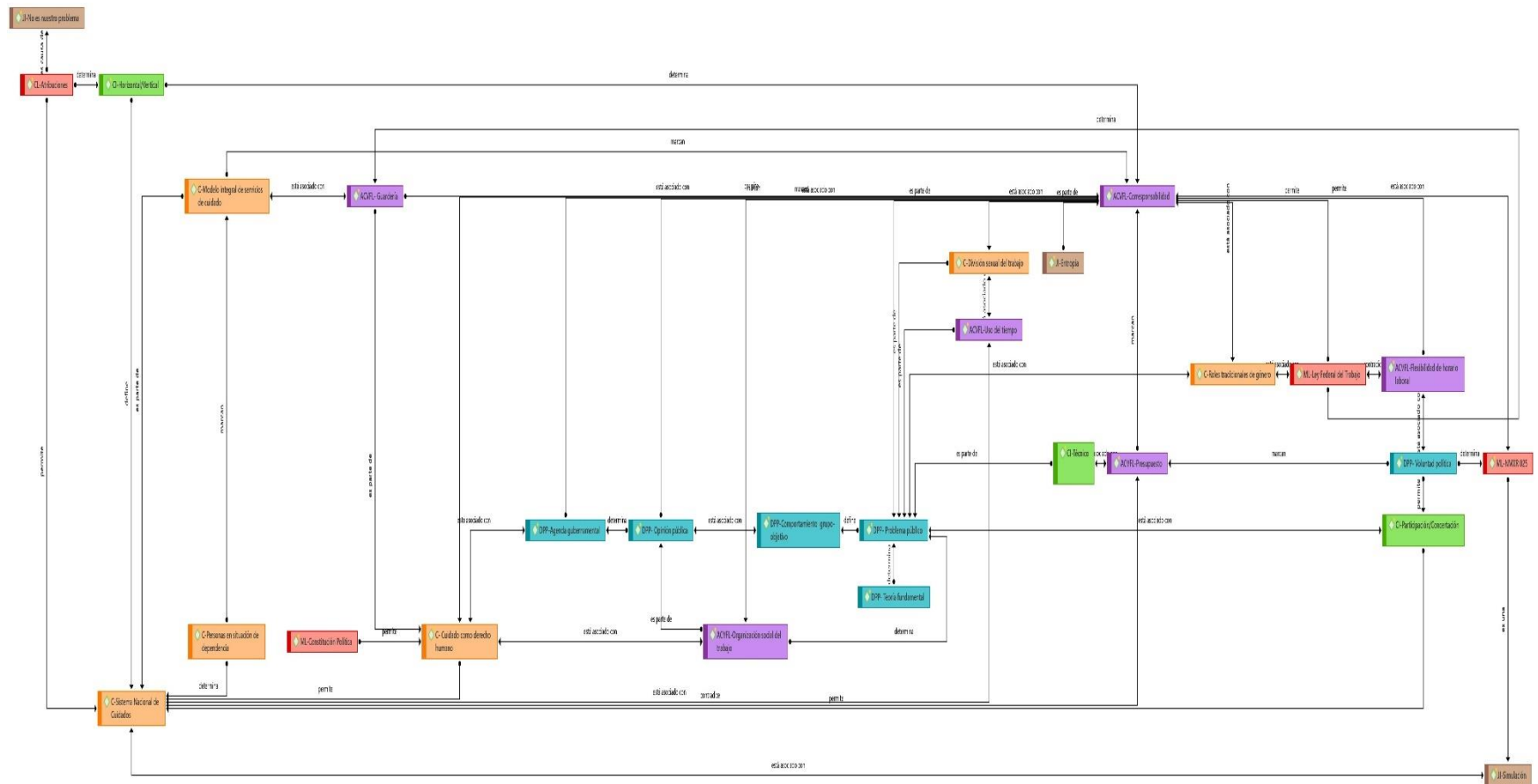
A5



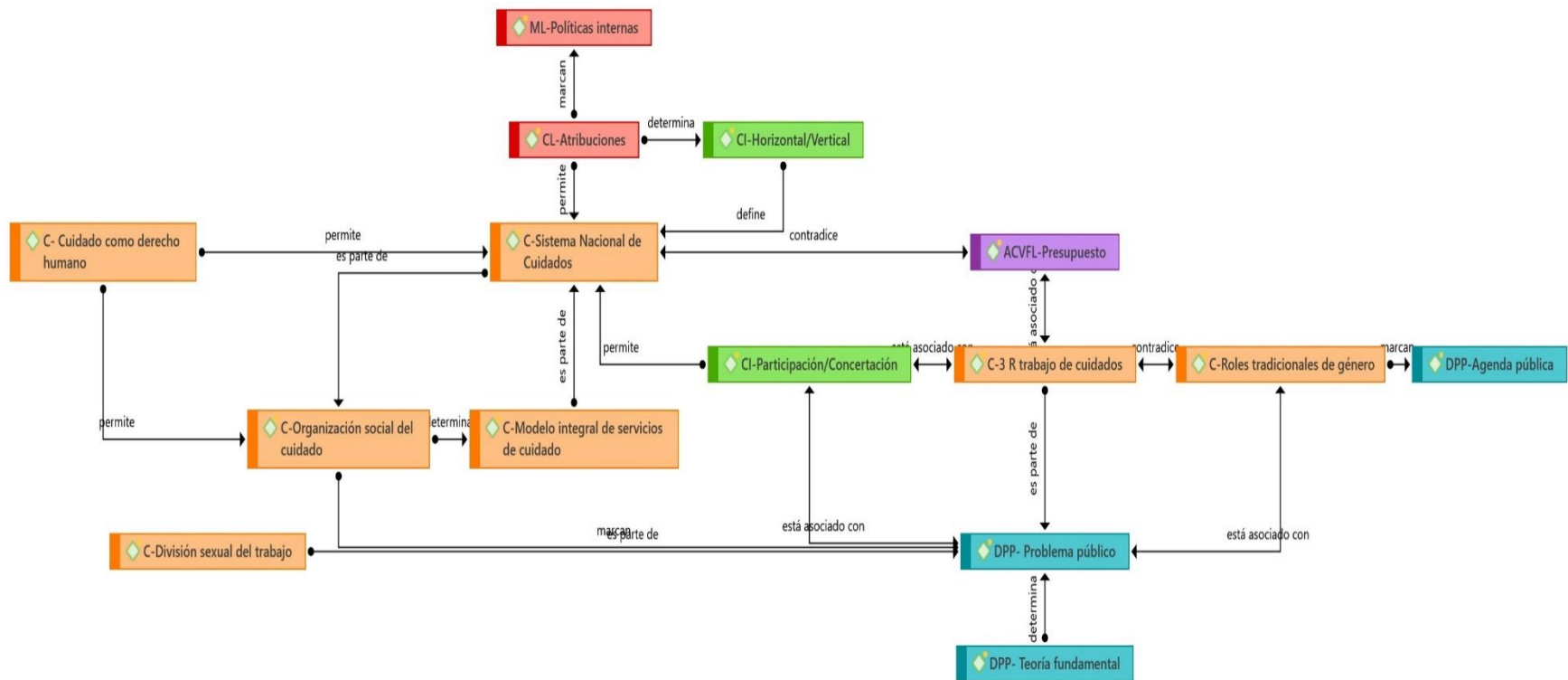
A6



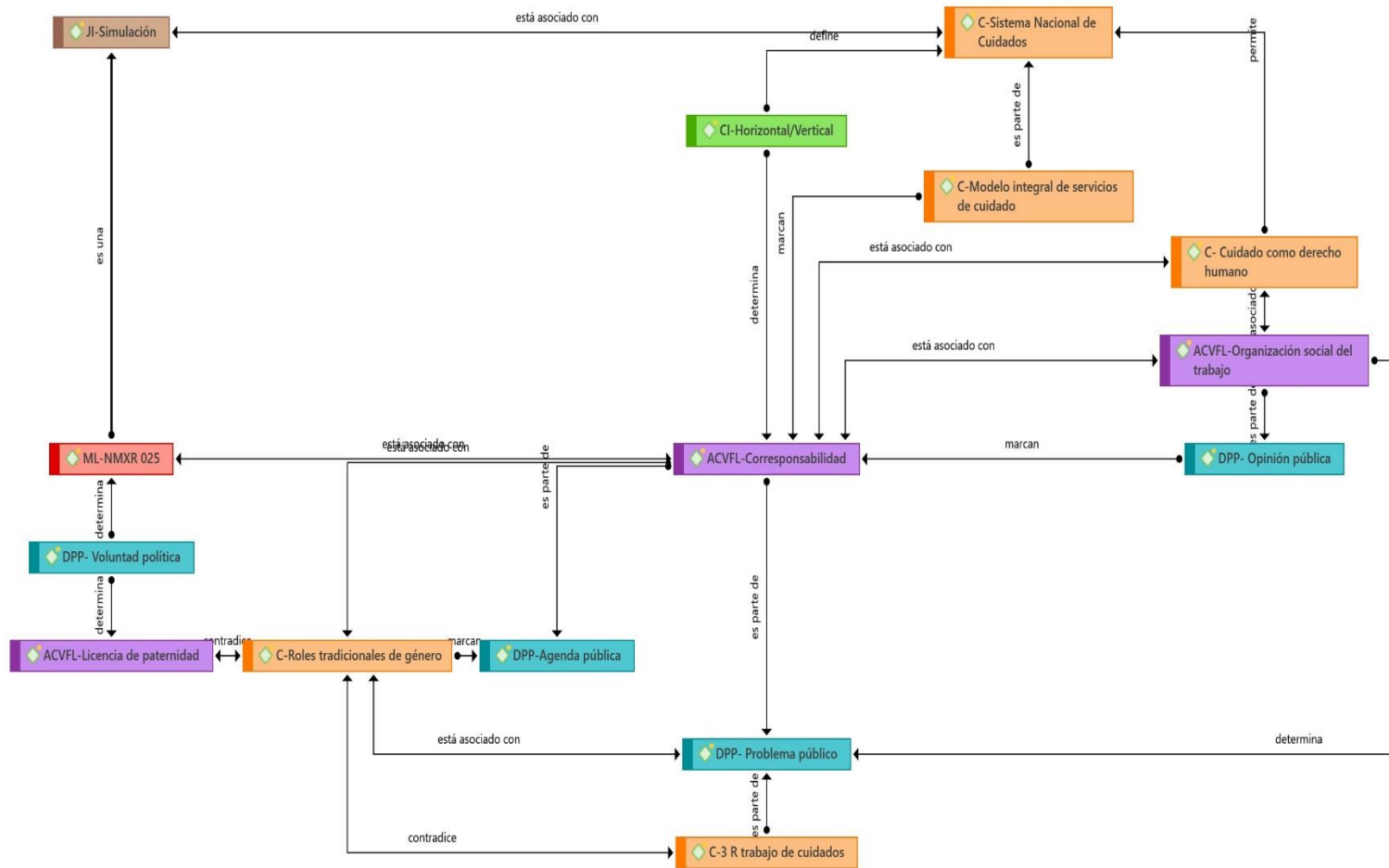
A7



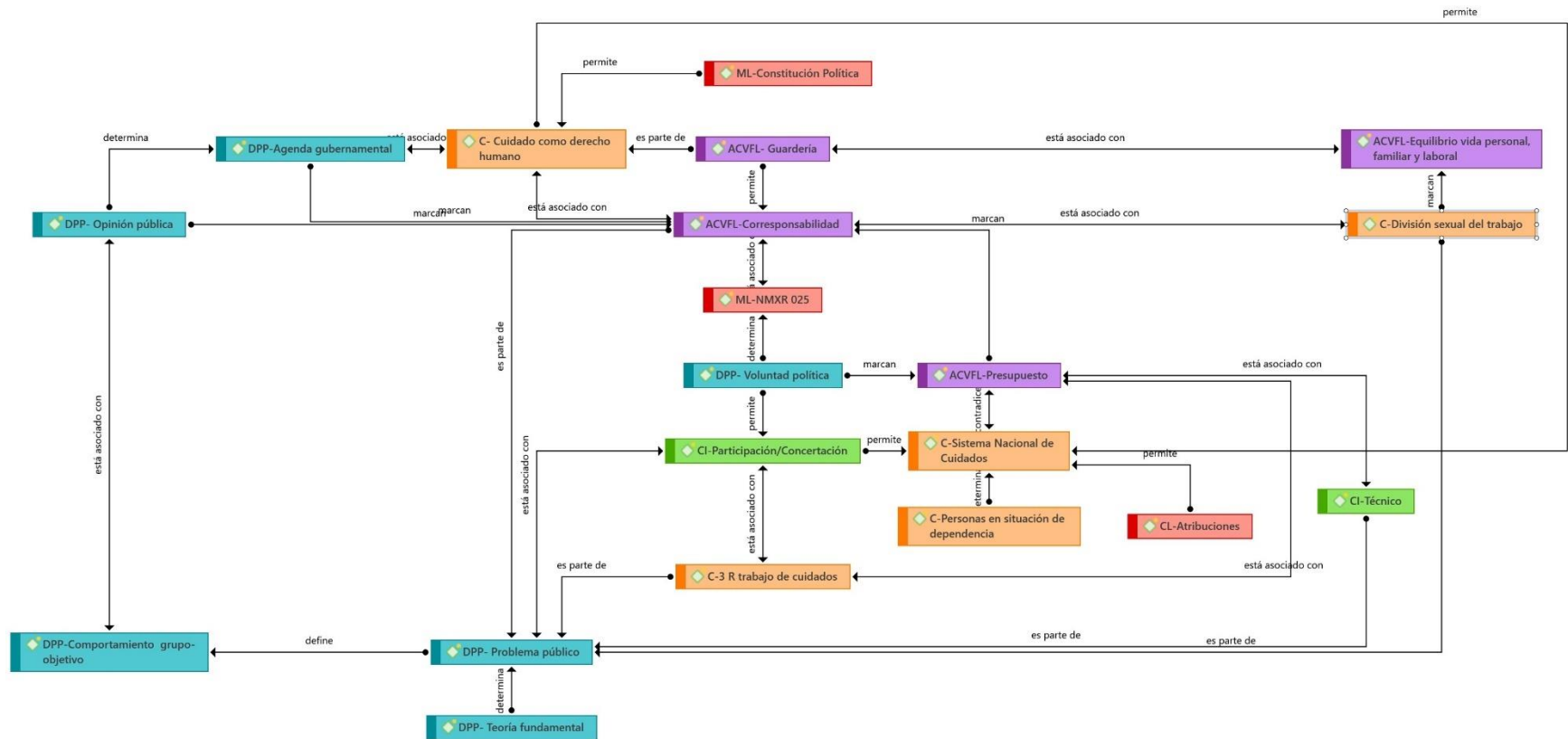
A8



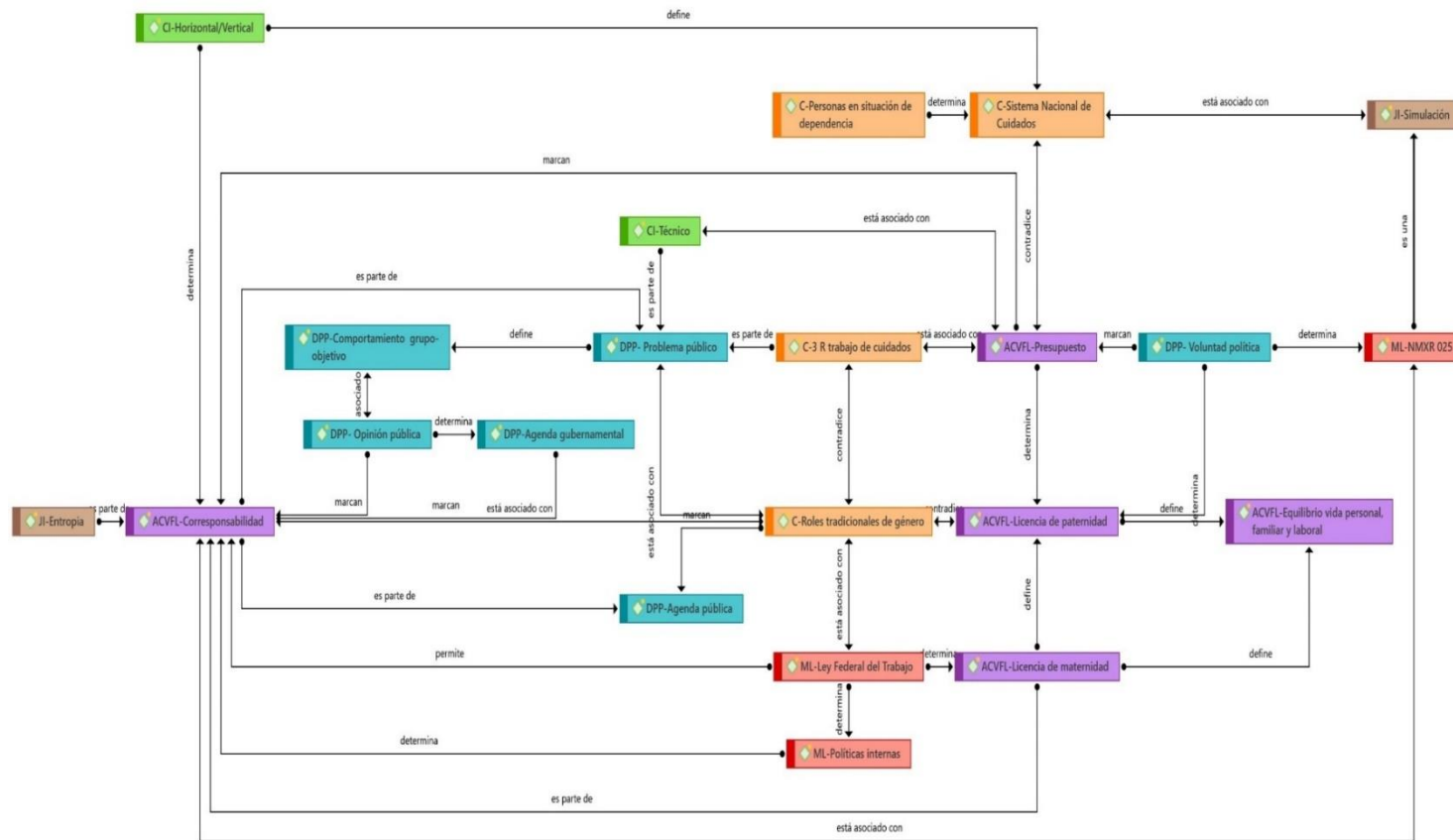
A9



A10



A11



V. Comentarios de actores entrevistados en relación con códigos y subcódigos analizados

1. Definición del problema público

(...) estar hablando del derecho al cuidado es histórico, y más que ya este a nivel legislativo y toda la parte social, al empezar a trabajar en el tema de promoción y difusión de todas esas reformas del pensamiento colectivo sobre quién, cómo y qué se debe hacer en el trabajo de cuidados (A4).

(...) el problema es, que a la hora de elaborar un programa, tienes que considerar las voces de las mujeres, y pues en realidad somos pocas las mujeres que opinamos, es reducida la capilaridad del tema de igualdad y género en las organizaciones y en el gobierno, es decir, cuando tú quieres hablar de salud y políticas públicas, te vas a encontrar número “n” de actores involucrados en el tema de salud, en donde evidentemente hacer 30 reuniones sería ridículo, porque hay tanto, pero en género, y con perspectiva local o situada hay menos (A8).

(...) Si tú lo estudias con Subirats, sabes que los primeros puntos que hay que ver la definición del problema, y ver la mirada que va a ver desde los diferentes actores, entonces, nosotras como Instituto nos dedicábamos hacer la consulta y el diagnóstico, pues íbamos a pasar seguramente de largo muchas cosas que las mujeres estaban viendo, pero no solamente las mujeres saben lo que necesitan, también saben la solución (A10).

(...) yo trato de influir en las empresas para que se animen a la corresponsabilidad de cuidados, y me cuesta mucho trabajo explicárselos a las empresas, porque tenemos tan inserto este tema y este pensamiento, de que las mamás son las responsables de las tareas de cuidados, cuando llegas, y se lo quieres explicar a alguien es complejo, yo les digo es responsabilidad del Estado (A11).

1.1 Teoría fundamental

(...) con el PROIGUALDAD 2020-2022 inauguramos dos mesas desde una mirada plenamente feminista, una es la de los cuidados, para reducir, reconocer y redistribuir la carga de cuidados y los trabajos domésticos y el de las mujeres y la construcción de la paz...(A11).

1.2 Comportamientos que modificar en el grupo objetivo

(...) entonces, nosotros partimos de que este no es un problema sólo de las mujeres, este es un problema de la sociedad, que resuelven históricamente las mujeres, y vamos a meter aquí a todo mundo, y entonces los hemos puesto a reflexionar sobre eso y a cumplir sus acciones y obviamente se resisten, pero a la hora de firmar, lo revisaron y firmaron el PROIGUALDAD, luego Hacienda lo vuelve a revisar, y cuando esto se da las Secretarías y Secretarios de estado vuelven a firmar, entonces no es un programa sólo del INMUJERES, aquí hay un trabajo de convencimiento y de negociación (A10).

1.3 Opinión pública

(...) PROIGUALDAD es enorme son 267 acciones por todo, bueno a mí me gusta porque se ve específicamente como para el diseño se hicieron las mesas específicas, que se reflejan en objetivos específicos, en relación con las necesidades locales, me parece que es un programa bien armado, que se da cuenta de esas necesidades, que son de urgencia para las mujeres, que han marcado y viven a diario, y yo creo que eso permite dar un avance sustantivo (A5).

(...) vamos a trabajar 24 por 7, o sea es el rollo, de este es un país con muchas carencias, con muchas necesidades y tenemos que trabajar todos los días de la semana, para poder hacer algo, y además es un rollo dirigido al imaginario colectivo, de que esta gente si está comprometida, cuando hay un doble mensaje, que hace que cualquier buena intención de sensibilización, se cae ante estos mensajes, por lo que, tenemos que trabajar mucho sí queremos lograr algo, entonces ahí hay una serie de pasos que están faltando (A9).

1.4 Agenda pública

(...) el tema del cuidado tiene un espacio muy pequeño, son de esos temas privados, que el feminismo ha convertido en públicos como el aborto, la violencia y este tema, por supuesto que es parte de ponerlo en lo público, y que se vea ,que en este enfoque desde las relaciones de género está todavía en un nivel de conocimiento público y de interés público muy reducido, y eso es una limitación enorme, mientras un tema no gana en términos de la aceptación del conocimiento básico, desde el sentido común como vulgarmente se llama, si no gana un tema como conversaciones que

ya son sensibles como el tema de las diferentes violencias hacia las mujeres, en el caso del cuidado se trata de un temas que apenas está empezando a colocarse, y bueno hay mucho que hacer y discutir, y sobre todo analizarlo, para que pueda empujarse un proyecto que sea muy específico, en el que se sepa qué se busca y qué se desea alcanzar, para quiénes, cómo (A8).

(...) era necesario tener una agenda que les propusiéramos a partidos políticos o a gobiernos para incorporar a los hombres en acciones por la igualdad de género, y justo uno de los ejes de esta agenda es el tema de la corresponsabilidad, los otros tienen que ver con el tema de salud masculina y de violencia (A9).

1.5 Agenda gubernamental

(...) necesitamos el apoyo de Secretarías fuertes como Hacienda, se debe tomar la agenda de cuidados como un problema no solo social y económico, y no sólo de las mujeres, que se les ha hecho responsables históricamente, y entonces, vamos a meter aquí a todas las personas, porque al final va a tener repercusiones importantes en la productividad del país y su crecimiento (A10).

(...) creo es necesario empujarlo y colocarlo en la agenda, y que no sólo se quede en la buena voluntad, dónde están los números y dónde están los presupuestos que pudieran hacer frente, para que más mujeres puedan ingresar al mundo laboral formal, que haya una bolsa de presupuesto de egresos de la Federación (A 11).

1.6 Voluntad política

(...) cuando el en Comité Ejecutivo hago la presentación de mis proyectos me sorprende de verdad, de cómo fue el primer día a hoy su cambio, ya que hay una apertura a escuchar estos temas, y no como en un inicio que a todo era NO, y no les interesaba el tema, ahora ya tienen la apertura y atención de que les vamos a hablar (A1).

(...) la voluntad política es muy importante para este tema a través de acciones sustantivas, no sólo a través de un documento, así como demostrar que es una prioridad, a nivel Federal creo que quien debe liderar el tema es el INMUJERES, así como las demás instancias que se relacionan con el tema y son participes en la toma de decisiones (A5).

(...) pues ni modo, lo diré, esto debe ir vinculado con la voluntad política, que se tendría que mover desde el mandato, pero porque no se ve así, no siempre hay la voluntad política que queremos, esa voluntad que no queremos como voluntarismo y cumplir el mandato que se debe cumplir, serían las principales barreras para avanzar (A7).

2. Marco legal

(...) desde el tipo de comunicación entre las instituciones, así como tener claro acorde a sus atribuciones cómo y hasta dónde les toca intervenir, y al final la toma de decisiones de este tipo tiene que ver con personas y eso influye en que se realice o no la acción a implementar (A3).

2.1 Constitución Política Mexicana

(...) la reforma al artículo 9 de la constitución de la Ciudad de México referido al tema del trabajo de cuidado y esto no tenía su símil a nivel Federal, entonces, esta es la discusión que ubico más en el tema en México (A7).

(...) el año pasado entre noviembre y diciembre las diputadas de la Comisión de Igualdad, presentan la reforma constitucional al artículo 4to y 73, y en términos generales, es una muy buena iniciativa, tiene algunos problemas, que yo creo van a retrasar su aprobación por el Senado, pero en términos generales es buena, aunque la Constitución Mexicana es de las más sólidas en materia de derechos humanos y con los estándares internacionales más altos de derechos de las mujeres, creo que con esa Constitución podríamos haber avanzado, de todas maneras en el reconocimiento del derecho, pero creo que el reconocerlo y establecerlo en la Constitución, si le da un nivel de institucionalización (A10).

2.2 Ley Federal del Trabajo

(...) después de la reforma del 2019 de la Ley Federal del Trabajo, se establece esta Secretaría, para garantizar la representación femenina, que, de otra manera, no se había podido lograr desde hace 63 años (A1).

(...) han tratado de hacer con la iniciativa privada es el respeto a las licencias de paternidad, ampliación de licencias de maternidad y a partir de la Ley Federal del Trabajo es algo que se ha ido modificando, pero en

realidad como no es una obligación, como que van tomando lo que le puede dar una buena imagen de corresponsabilidad social, en donde yo no veo una participación contundente en estos temas (A7).

2.3 Atribuciones

(...) el INMUJERES, es el ente coordinador quien les dice a las demás instituciones que es lo que tienen que hacer en su ámbito de atribución para combatir las prácticas discriminatorias que imperan contra las mujeres (A5).

(...) están enfrentado a la barrera en donde no todas las dependencias que están nombradas en el PROIGUALDAD acorde a las estrategias y líneas de acción en el tema en donde las instituciones tienen que lograr objetivos en conjunto no van a ceder a que son parte del tema de cuidado (A7).

2.4 Políticas internas

(...) al INMUJERES le tocaría liderar el proceso en que las instituciones, que son concurrentes lleguen a acuerdos en función de las estrategias y líneas de acción del objetivo 2, y como política general, y otra que como instituciones propias desarrollen políticas, para que también la parte de la redistribución de los cuidados y la normalización de relaciones de conciliación sea un hecho, eso es lo que tendríamos que esperar que estén haciendo (A8).

(...) las empresas como tienen buen avance en diversidad e inclusión desde sus políticas internas del lugar de procedencia nos ayudan para reducir violencias y lo comunican como una expresión correcta y positiva. Pero no han caído en cuenta, que estas prestaciones que tienen las empleadas y empleados se podrían tomar como datos duros para una política pública, que ayude a transformar nuestro sistema, desafortunadamente no hay entendimiento al interior de las empresas, y el ranking mismo es un señalamiento, es una oportunidad para que las marcas estén y se sientan reconocidas por tener un proceder en donde animen a la corresponsabilidad (A11).

2.5 NMXR025

(...) sí debe existir algo que obligue a las instituciones y empresas a implementar esa Norma, debido a que la posibilidad sea una opción deja un vacío en la decisión de las personas a cargo para realizar algún acto de discriminación, entonces como Norma si es necesario hacerla obligatoria (A3).

(...) la Norma Mexicana que se referencian como NMX como el caso de la 025, son Normas voluntarias, es decir, que aquellos centros de trabajo que se encuentren interesados en la certificación lo realizan pero no es obligatorio, eso es lo que justamente lo que lo diferencia de una Norma Oficial Mexicana, porque al formar parte de esta normatividad se convierten en obligatorias y se deben llevar a cabo, partiendo de ahí, nuestra Norma Mexicana es una norma voluntaria y desde el año 2015 que se publicó en el Diario Oficial de la Federación se mantiene bajo esta naturaleza (A5).

(...) si vemos cómo se ha trabajado y cómo se ha estipulado esa Norma, habla de criterios centrales, y ahí hay temas como los de lenguaje inclusivo, capacitación, que son con los que se certifican, diríamos que son los temas light en donde no se habla de transformaciones estructurales, no se habla de la segregación salarial el propio tema de la corresponsabilidad, no son los temas centrales para lograr una certificación y sí queremos hablar en términos generales de igualdad de género estos deberían ser los primeros temas con los que se deba comenzar, esto no significa que los demás temas no sean importantes, ya que estos acompañan, pero los estructurales si no se cumplen de todos modos se pasa la certificación, bueno desde ese planteamiento desde ahí nos habla de cuál es el nivel de compromiso de las autoridades en ello... (A7).

2.6 Horizontal/vertical

(...) ahora, tenemos este proyecto piloto, en donde se trata de identificar cuál sería la estructura, la comunicación e interrelación de los tres niveles de gobierno para tratar el tema de la corresponsabilidad en el cuidado (A5).

(...) que ese giro que da PROIGUALDAD en este tema no deja de tener barreras, entonces hay que hacer un trabajo titánico con los diferentes sectores de gobierno, imagínate si Educación no alcanza a vislumbrar su participación en el tema, que será desde una Secretaría de Movilidad, creo no hay necesariamente esa vinculación de qué tienen que ver el cuidado, me parece ese es uno de los grandes retos. (A7).

2.7 Participación/concertación

Porque, la pregunta es ¿INMUJERES está trabajando sólo para el sector público? Hay una percepción que INMUJERES solo trabaja para el sector público, y que no se visualizaba la presencia del INMUJERES en el sector privado, porque veíamos incidencia de CONAPRED, pero al INMUJERES lo veíamos como un tema de políticas públicas que incidía solo en el sector público (A2).

(...) este PROIGUALDAD sigue la línea de la cuarta transformación, fueron foros del pueblo y para el pueblo, en donde la idea era que, estuvieran mujeres que viven en situaciones extremas, creo buscaron más el perfil de mujeres en comunidades, y la sorpresa que nos llevamos, es que la sociedad civil organizada en este caso mujeres feministas e incluso de la academia no se recibió esa convocatoria abierta, entonces nosotras nos enteramos de que ya venía el proceso y pues solo a través de la insistencia de nuestra dirección que solicitó abiertamente el desear participar, y yo estuve en la mesa de corresponsabilidad desde ahí es de donde puedo hablar (A7).

(...) bueno al final yo creo en estas alianzas público-privadas y el unirlos de una manera en donde la inversión sea privada y pública para atender un tema, y creo es la nueva realidad y el nuevo concepto de gobernanza, entonces, sí tiene toda la disposición y capacidad, pero como siempre hace falta los recursos (A11).

2.8 Técnico

(...) creo la narrativa de las compañeras del INMUJERES, tiene un claro mandato en el que se está preparando el terreno para el Sistema Nacional de Cuidados. Si nos avocamos al propio PROIGUALDAD están marcando como la base de donde van a partir a pesar de todas estas problemáticas

de articulación, lo cual permita colocar el tema, que las dependencias se apropien de ello, aun así, hay un trabajo de largo alcance (A2).

(...) a 4 años ya que empezó a tomar fuerza el tema a nivel Federal, no con los mismos insumos y coordinación institucional, entonces se comienza a retomar el tema desde la Estrategia de Nacional de Cuidados, aún no se le nombraba como un Sistema, y entonces empieza a cambiar la configuración a través de Foros y las llamadas de Agencias Internacionales, y me parece que la transición una cosa muy importante en este PROIGUALDAD, es que dejan de hablar de la conciliación y le dan un nombre acorde a la justicia como lo es la corresponsabilidad entrando el Estado. en primer lugar y me parece que como lo han colocado empieza a tener una figura más ponderante en términos de identificar Secretarías que tienen que participar en el tema, creo que las compañeras que hicieron este PROIGUALDAD es con una visión de cómo debía plantearse el tema (A7).

(...) Yo creo como politóloga, activista y funcionaria pública, pienso a largo plazo y digo bueno nosotras no vamos a transformar esto en dos años, pero tenemos que hacer todo lo posible por dejar algunas cosas hechas, entonces, dejemos el modelo, dejemos la ley, dejemos los costos a otras para que vengan y lo tomen y que digan esto es posible y que la siguiente generación tenga que retomar (A10).

3. Juegos de implementación

3.1 Entropía social

(...) pero tenemos una deuda muy grande y pendiente con este otro grupo de mujeres que son madres, que deberíamos tener en la conversación, que tendríamos que entender, ¿cuál es su realidad? Y ¿por qué no están accediendo al sector laboral?, entonces, para mí, seguimos en la misma narrativa, y hace falta bajar a todos los niveles, para escuchar todas las voces, porque yo sólo me he enfocado a un tipo de mamá trabajadora, pero hay muchas otras formas de ser mamá trabajadora (A11).

3.2 No es nuestro problema

3.3 Simulación

(...) decirte, que desde que no obedece a las mismas reglas del juego, sumado a que se acomoda a las demandas desde la narrativa de las buenas prácticas, bueno la NOM 025, ahí es interesante, porque te voy a

decir que, igual en otra investigación que realizamos al respecto, identificamos que hay un vacío en esa famosa Norma, porque no es una Norma Mexicana Oficial, porque, no es obligatoria y ahí una sola sigla cambia todo para no ser obligatoria, y desde ahí está el vacío e incluso es un caso grave hasta para el sector público, entonces hay una no claridad de que no es una Norma Oficial, es algo de lo que más se juega en la Secretaría del Trabajo (A7).

(...) creo hubo lectura de parte de nosotros, de que no existía una política clara en este sentido, porque incluso la posición del presidente de la República es de que indicó que las y los servidores públicos iban a ir a trabajar los sábados, para nosotros fue así de qué pasa, cuál es la perspectiva de género de este gobierno, donde está su objetivo prioritario 2 de corresponsabilidad (A9).

4. Cuidados

(...) respecto al tema legislativo este se presentó en la Cámara y ha estado el tema en pausa, ahí se quedó en el Senado y la revisora no la ha retomado y no se ha hablado mucho del tema, bueno hasta donde me comentaron, hubo una reforma de reglamento interno del Congreso de la Unión de toda estas iniciativas o propuestas de reforma que quedaron en la congeladora como la llaman lo vuelven a poner en el pleno o en las comisiones para que digan qué va a pasar, estamos en espera de que va a pasar con esta nueva modificación en el reglamento que antes no estaba, ahí se quedaban eternamente, hasta que alguien las retomaba o se presentaba otra iniciativa muy parecida, estamos a la espera de qué es lo que deciden las Comisiones, si es necesario de nuevo presentarla al pleno (A5).

(...) el tema central en cualquiera de los sectores que trabajemos con los presupuestos públicos y articula con cualquier propuesta, que se vaya a hacer es justamente colocar la división sexual del trabajo y hablar de todo ese trabajo no remunerado que realizamos las mujeres, y que sostiene la economía de cualquier país y que representa una desigualdad estructural (A7).

(...) el año pasado entre noviembre y diciembre, las diputadas de la Comisión de Igualdad, presentan la reforma constitucional al artículo 4to y

73, y en términos generales es una muy buena iniciativa, tiene algunos problemas que yo creo van a retrasar su aprobación por el Senado, pero en términos generales es buena, aunque la Constitución Mexicana es de las más sólidas en materia de derechos humanos y con los estándares internacionales más altos de derechos de las mujeres, creo que con esa Constitución podríamos haber avanzado, de todas maneras en el reconocimiento del derecho, pero creo que el reconocerlo y establecerlo en la Constitución si le da un nivel de institucionalización (A10).

5.1. División sexual del trabajo

(...) debemos hacer que la SEP se involucre más en este proyecto, aunque no lo quieran reconocer si son cuidadores, ellos dicen que no, que ellos son educadores, pero claro que son cuidadores, porque que pasa cuando no hay escuelas, que hacen las mamás y luego el tema de los contenidos de libros de texto y extracurriculares es fundamental en el concepto de lo que es la familia o las familias, el concepto de quiénes hacen tareas en el hogar, de quiénes se redistribuyen el trabajo, de quiénes hacen trabajo de un tipo y de quiénes hacen trabajo de otro, y si las niñas a los 7 años creen que son menos inteligentes que los niños, si ves que tenemos un problema grave, entonces ahí la SEP tiene que hacer algo más que poner lenguaje inclusivo, algo más que regular los dibujitos, que también es importante pero es todo, y hacer una real transformación en términos de la división sexual del trabajo, o sea como transformar la cultura en los primeros materiales que las niñas y niños revisan en la escuela. (A10).

5.2 Roles tradicionales de género

(...) el tema del cuidado y de cuidados, porque estamos conscientes, que, si no rompemos estos estereotipos, no podemos seguir pensando que el famoso dicho que está muy trillado, pero que es real y que hay que seguir diciendo y repitiendo y repitiendo hasta que alguien diga ¿por qué las mujeres repiten tanto eso? Porque “nosotras trabajamos como si no tuviéramos familia y cuidamos a nuestra familia como si no trabajáramos (A2).

(...) tenemos que cuestionar mucho de los cánones del capitalismo y de todas las políticas públicas que están encaminadas hacia perpetuar los roles tradicionales de género, de cómo están confeccionados los espacios

laborales, para seguir el statu quo, de que las mujeres, si son madres de familia se les dificulta permanecer en el espacio laboral, y los hombres es de quién en este espacio se espera más... (A9).

(...) luego está la familia y esta incide directamente, aunado a la competencia de la televisión los programas que van en sentido opuesto a lo que nosotras buscamos, creo que ahí se crea esto de la cultura en donde se recrea y simboliza lo que es un hombre y una mujer (A10).

5.3 El cuidado como derecho humano

(...) estar hablando del derecho al cuidado es histórico y más que ya este a nivel legislativo y toda la parte social, al empezar a trabajar en el tema de promoción y difusión de todas esas reformas del pensamiento colectivo sobre quién, cómo y qué se debe hacer en el trabajo de cuidados (A4).

(...) es cuidar, qué son los cuidados, es algo que se hace en la unidad doméstica de generación en generación porque son actividades que están dedicadas a la sobrevivencia diaria, eso igual es importante considerar, qué parte estamos involucrando en esta idea de cuidados, y además una cosa muy importante, que la cuestión en el fondo, el argumento de quienes piden el establecimiento de sistemas de cuidado, lo pongo entre comillas, porque tenemos que definir, qué hacer del cuidado y luego decir estos son los cuidados que hay que establecer desde un abordaje social, como política del Estado, entonces hay ahí un montón de preguntas y muchos aspectos que creo aún son parte de las discusiones teóricas y metodológicas que se están dando en este momento en distintos grupos de académicas sobre qué es esto del cuidado, y que implica esta economía del cuidado de la subsistencia, que es parte de la economía que generan las mujeres en todo el mundo... (A8).

5.4 Organización social del cuidado

(...) ya hablamos de igualdad y lo mismo es que la mamá trabaje en la mañana y también en la casa en la tarde, o hay familias en donde la mujer sale a trabajar y el hombre se queda en casa, o también cuando había escuelas de tiempo completo, que también ya no hay de esas escuelas, el

niño estaba todo el día en la escuela desde las 8 de la mañana hasta las 5 de la tarde, entonces la mamá o el papá lo iban a recoger a la escuela y cuando llegaban a casa entre los dos atender al niño y los quehaceres domésticos (A6).

(...) y la organización social, como el tema de la desigualdad ante el tema de cuidados y corresponsabilidad, son síntomas de un mismo mal, y que pareciera que sólo se están atendiendo pequeñas solicitudes de manera aislada sin entender cuál es el objetivo final, se desconecta bastante del discurso de la narrativa oficial federal, de donde tendría que venir esta invitación a la reorganización social, que se requiere para atender todas las desigualdades, de todas sus formas de manifestarse en todas las modalidades, que tiene igual que ver en los espacios domésticos y laborales, acceso en el ejercicio de derechos, no sólo es el tema de querer licencias de paternidad, porque quiero ejercer mi paternidad integral, eso debe ser entendido como una parte de un problema mayor, y me parece que eso es todavía el reto que existe (A9).

(...) o sea las mujeres en donde más hablaban era de tres problemas que no van en orden ni en prioridad, pero como no puedo hablar tres cosas al mismo tiempo, por eso los enunciaré así, uno la carga de cuidados y el trabajo del hogar que les impide estudiar, trabajar en un trabajo remunerado, les impide hacer sus proyectos, les impide igual valoración dentro de la propia familia, les impide muchas cosas, es un obstáculo muy grande y se les da poco reconocimiento; el siguiente ellas decían la independencia económica, a través de tener trabajos bien remunerados con derechos, porque trabajan todo el día pero no les pagan nada y el último, decían tenemos que tener una vida en paz, ese triángulo, que puede verse como algo desastroso es a su vez virtuoso, y que te estoy narrando tiene que ver con el PROIGUALDAD (A10).

5.5 3R del trabajo de cuidados

(...) en lo personal creo que solo dándole ese valor al trabajo de cuidado y viendo la importancia que tiene para redistribuirlo entre hombres, estado y mujeres es la manera en que se va a impulsar que la mujer realmente ingrese de una forma sustantiva al mercado laboral... (A1).

(...) una redistribución de los trabajos del cuidado significa que muchas de las personas que no cuidan tienen que cuidar, al menos así mismas, y todo

mundo sabe que los cuidados se tienen que repartir, porque de los cuidados no nos podemos deshacer, alguien los tiene que hacer, si no, no hay sobrevivencia, es un fundamento de la sobrevivencia y justo por eso es por lo que es una de las piedras angulares del edificio social histórico del género (A8).

(...) escogimos los tres pilares del cuidado, que bueno ya vez que hay feministas que hablan de cinco, que hablan de ocho, pues yo en tres encuentro, las cinco y las ocho, porque hay algunas que dicen remunerado y otras que dicen representación, pero bueno es más complicado porqué es la representación de las trabajadoras del hogar, es muy complejo eso, y dije no para política pública nos vamos con las 3 R y todo lo vamos a valorar con las tres R y no es una metodología muy difícil de aplicar se entiende y se explica fácilmente (A10).

5.6 Personas en situación de dependencia

(...) al identificar PROIGUALDAD a niñas, niños, personas con discapacidad, enfermas y adultas mayores, es importante como considera a las principales personas que requieren cuidados y de quienes los están haciendo (A3).

(...) por los diferentes tipos de mujeres, también trastoca los derechos de las personas que necesitan cuidados, en relación con el “derecho a cuidar y ser cuidado” como son primera infancia, personas con discapacidad, adultas mayores (A5).

(...) yo pondría especial énfasis en el Sistema de Cuidados, que sé que ya se trae en la agenda pública que hay Senadoras y Diputadas que lo están impulsando y tenemos que abogar por este Sistema Universal de Cuidados, porque muchas veces caemos en la trampa de que los cuidados solo son para las infancias, pero también incluye nuestra población con discapacidad a las personas adultas mayores (A10).

5.7 Modelo integral de servicios de cuidado

(...) el Sistema Nacional de Cuidados debe considerar la creación de espacios seguros para la niñez y estos espacios estén libres de violencia, además este Sistema Nacional de Cuidados debe considerar y comprender todo el tipo de diferentes mujeres que existen, tiene que ser

interseccional, debe de toar en cuenta a las mujeres por ejemplo con discapacidad (A4).

(...) se comenzó a gestar la necesidad de que tiene que haber diagnósticos que indicarán de qué estábamos hablando cuando hablamos de cuidado, de quiénes hablamos, cuando hablamos de cuidados y de qué entes del gobierno, te lo comentó porque era un tema que estaba muy en auge en la Ciudad de México (A7).

(...) estarían todas las preguntas de cuáles son las mejores intervenciones públicas para esta serie de problemas que te vas a encontrar, porque no es solo un problema ni estándar para todas las personas que necesitan cuidados y luego en este mismo esquema el considerar a los diferentes actores involucrados en el proceso de implementación de la reflexividad con los grupos con las organizaciones sociales, desde esa perspectiva se me hace muy, muy valiente el tomar el eje del cuidado, pero me parece también un objetivo muy lanzado al aire sin un cuerpo debajo, entonces eso lo que me hace pensar, que es como una bonita luz lanzada al espacio (A8).

5.8 Sistema Nacional de Cuidados

(...) en el marco del AGA, que es la Alianza del Gobierno Abierto coordinado con el INAI un proyecto que tiene que ver para impulsar el Sistema Nacional de Cuidados, entonces CONAPRED e INMUJERES realizamos el primer estudio del Sistema Nacional de Cuidados. Tenemos este proyecto piloto y la idea es implementarlo en Manzanillo, de tal forma que se puedan homologar cuáles son los servicios disponibles en Manzanillo, tanto federal, estatal y municipal y entonces conectarlos y atender el tema acorde a sus características, uno de los insumos importantes de ese proyecto es conceptual, lo cual permita empezar a bajar y arrastrar el lápiz, la idea es generar un prototipo que pueda ser implementado en otros municipios con la esperanza de que puedan participar todas y todos (A5).

(...) es cuidar, qué son los cuidados, es algo que se hace en la unidad doméstica de generación en generación porque son actividades que están dedicadas a la sobrevivencia diaria, eso igual es importante considerar, qué parte estamos involucrando en esta idea de cuidados, y además una cosa muy importante, que la cuestión en el fondo, el argumento de quienes

piden el establecimiento de sistemas de cuidado, lo pongo entre comillas, porque tenemos que definir, qué hacer del cuidado y luego decir estos son los cuidados que hay que establecer desde un abordaje social, como política del Estado (A8).

6. Acciones conciliatorias para la vida familiar y vida laboral

(...) pero para mí lo más difícil que ha sido la verdad, ha sido el conciliar esa parte de lo familiar con lo laboral, creo que ahí es donde hace toda la diferencia para poder permanecer, tengo muchas compañeras que iniciaron conmigo esta carrera profesional, pero ellas ya no pudieron conseguir alguna ayuda para conciliar, y pues tuvieron que retirarse, y mientras como mujeres no tengamos esas facilidades, no hay manera de que aumente la población de mujeres aumente en el sector aéreo (A1).

(...) que hablábamos el programa de cultura institucional, yo siempre hacia énfasis en que eso no era conciliación, si no hay teníamos que hablar de la corresponsabilidad de la participación del Estado junto con la iniciativa privada y desde ahí marcar la diferencia, nosotros hablábamos de corresponsabilidad tripartita, entre el Estado, la iniciativa privada y las familias, y cuando llegamos al tema de las familias los hombres en primer lugar antes que las mujeres y esto muy intencionado, en donde los hombres tiene que ir en primer lugar en la política pública en este tema en particular y tiene que ser sujetos de intervención en primer lugar (A7).

(...) hora tenemos que reorganizar a la sociedad de otro modo, es decir, la corresponsabilidad tendría que ver en el cómo redistribuimos las cargas de trabajo en los hogares, para que, se generen otro tipo de condiciones (A9).

(...) el tema de las guarderías, porque el IMSS tiene modelos a veces demasiado complejos para las empresas, porque creo la propia Institución se pone así misma trabas, porque pide demasiados requisitos para lograr que se tenga reconocimiento de la SEP y tengas un espacio de cuidados, la SEP otorga los códigos que necesitas para tener la certificación y eso es muy complicado y la propia SEP lo reconoce, entonces se han ido complejizando los requisitos para las empresas privadas y eso termina siendo un obstáculo que hace que en lugar de lograr la excelencia no alcanza ni el bueno, entonces las empresas no pueden apertura las guarderías y se abren guarderías clandestinamente al menos así las mujeres tienen a donde dejar a sus hijos/as, entonces el problema es muy serio, sí tú de los catorce millones de niñas/os de 0 a 6 años, sabes que el

25% de los niños y niñas van con su mamá al trabajo porque no tienen a donde quedarse y el otro 25% es atendido por sus abuelas, es cuando dices si tenemos un gran problema, porque a parte las abuelitas no son de pelo blanco, son abuelas jóvenes a las que todavía les quedaría al menos 15 años de incorporación productiva, si tenemos un problema como sociedad porque eso si es un problema de política pública (A10).

6.1 Organización social del trabajo

(...) es cuidar, qué son los cuidados, es algo que se hace en la unidad doméstica de generación en generación porque son actividades que están dedicadas a la sobrevivencia diaria, eso igual es importante considerar, qué parte estamos involucrando en esta idea de cuidados, y además una cosa muy importante, que la cuestión en el fondo, el argumento de quienes piden el establecimiento de sistemas de cuidado, lo pongo entre comillas, porque tenemos que definir, qué hacer del cuidado y luego decir estos son los cuidados que hay que establecer desde un abordaje social, como política del Estado. Porque las mujeres generamos en todo el mundo economía de la subsistencia, porque es esa primera base económica de la familia hecha por mujeres desde hace siglos, porque las mujeres siempre están generando subsistencia, la propia y la de los otros, y en esa parte ya hay mucho trabajo de mujeres en eso entra esta cuestión de la interseccionalidad, pero varias autoras no están solo en el tema de cuidados sino desde las diferentes mujeres que existen y cómo lo viven, porque hay muchas mujeres que no entran en el mismo arquetipo de las necesidades de algunas mujeres, están en otros márgenes de la economía de la sobrevivencia (A7).

6.2 Corresponsabilidad

(...) el hecho de creer que los cuidados es sólo un asunto personal, y que el Estado no se tiene que hacer cargo, al impulsar este Sistema se

resolverían diferentes temas, y como lo refiere PROIGUALDAD está vinculado al tema laboral. Implica mucha complejidad, al identificar cuáles son los servicios que se necesitan para atender las necesidades de las diferentes poblaciones, cómo hacer para que no se feminice el trabajo de cuidados, sino que se vea como una responsabilidad compartida desde lo privado y lo público, debido a que el Estado tiene una responsabilidad (A5).

(...) la incidencia en política pública, en la narrativa de la corresponsabilidad alcanza dos niveles, en el primer nivel que ya explicaron en el tema de la redistribución, los roles y estereotipos desde diferentes manifestaciones y también tiene que ver con la inclusión de diferentes actores que puede contribuir a esta distribución como son el Estado, la sociedad y el sector privado, entonces son los tipos de incidencia, la incidencia con el Estado y la incidencia pública con el sector privado y la sociedad para que se alcance más rápido el objetivo, entonces, para que el tema de corresponsabilidad no se quede en el núcleo familiar (A9).

6.3 Uso del tiempo

(...) de alguna manera está tocando el que las personas puedan trabajar desde casa, era necesario hacer una estrategia que fuera gradual y que no pasará justo eso de recargarse solo en las mujeres y más que facilitarle su adherencia al campo laboral, más bien lo que se ha hecho es explotarias, porque, no pueden estar atendiendo al mismo tiempo las dos cosas y me parece, que, desde la iniciativa privada, cada vez se está revisando más que tipo de arreglos (A7).

6.4 Presupuesto

(...) porque hay tanta diversidad, tanta necesidad, hay tan pocos recursos, porque otro dato que tienes tener fundamental Vianey, es que, parte de las políticas públicas que impulsamos en nuestros sectores, es que, el 60 por ciento de la población es informal, entonces, estaríamos hablando de un 40 por ciento, a la que le recargan las contribuciones públicas, los impuestos, que tiene a sus trabajadores en un esquema de seguridad social, que tiene Infonavit, que pueden tener o no prestaciones de otro tipo como vales o el sistema de pensiones (A2).

(...) el Sistema Nacional de Cuidados creo es un avance y tiene que ver creo con la Red Nacional de Cuidados, es un avance, pero las críticas que se han hecho de la aprobación sin presupuesto. El Sistema Nacional de

Cuidados, requiere mucha atención y más en el tema de presupuesto y ya en noviembre va para un año de su aprobación, pero el tema del presupuesto es lo preocupante (A3).

(...) otro estudio que hicimos en términos presupuestales es que no está articulado el PROIGUALDAD con el Anexo 13, si bien el PROIGUALDAD no se tiene que acotar solo al Anexo 13 que representa más o menos el 2.3 del porcentaje global, y es pequeño, igual debería tener al PROIGUALDAD presupuestado tema que no está dado, es decir, el Anexo 13 no contiene toda la política del PROIGUALDAD y a la vez este no mira al Anexo 13, entonces, esto es un reto que yo sí pondría para armonizarlos, y si te vas al tema de cuidados, pues se queda corto el Anexo 13, porque se requiere de un presupuesto más amplio, hasta aquí me quedo por el momento (A7).

(...) por eso, me emociona tanto, que el CIEP esta Asociación Civil que hace el análisis del presupuesto de egresos, me parecería que son de las pocas asociaciones civiles que hacen este ejercicio que tomaron el tema de cuidados, y que lo analizaron e incluso están hablando de que los rubros que identificaron, de ahí podríamos sacar un primer boceto para el Sistema Nacional de Cuidados (A11).

6.5 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

(...) mientras no se den esas facilidades para poder conciliar estas dos actividades es muy difícil, y pues también el Sindicato debe dar esas facilidades a las mujeres para que puedan conciliar, pero bueno, poco a poquito, con todos estos cambios seguramente será más fácil, o una de dos, también están cambiando las formas de pensar de la gente joven, ya no se trata de familias grandes, y eso influye mucho en el tema (A1).

6.6 Licencia de maternidad

(...) en el caso de las mujeres el tema de la licencia de maternidad, pues ya es conocido, al final tiene que ver con la aplicación de como lo dicta la Ley, en donde tiene que respetar ese tiempo (A3).

(...) se dice en el medio del trabajo, que la mujer efectivamente que por la maternidad se va a ausentar por tres meses a trabajar, pero no lo paga el patrón lo paga el seguro social (A6).

6.7 Licencia de paternidad

(...) en cuanto a convenios de paternidad, pues tenemos únicamente lo que establece la ley, y los hombres si solicitan y piden que en cierta manera ellos igual desean ser parte de estos cuidados en la familia, quieren comenzar a participar, la verdad es que hoy por hoy, es algo que nos piden y nos llega más frecuente esas solicitudes a la Secretaría de ayuda para que ellos puedan tener ese rol dentro de la familia en esta etapa de cuidados hacia el menor. Pues, al respecto si trata la forma de ayudar, pero aún nos falta establecer convenios (A1).

6.8 Sala de Lactancia

(...) contamos con salas de lactancia, eso se logró desde la Comisión de Equidad, hace como tres años, y en específico pensando que debían existir en todo espacio público salas de lactancia, pero sobre todo, en nuestro convenio de lactancia, tenemos especificado que la piloto que quiera seguir lactando a su bebe, tiene un rol preferencial, es decir, en lugar de salir varios días y pernocta, ella puede decidir de quedarse con vuelos de ida y vuelta y regresar ese mismo día, eso fue creado específicamente para eso, en donde ella haga uso de la sala de lactancia, entonces se extraiga la leche y ahí la deje, vaya a su vuelo, regrese tomé su leche y se la lleve a su bebe (A1).

6.9 Guardería

(...) la educación de los 0 a 3 años en donde es mayor la demanda y Educación no da la opción si no es que tienes un trabajo con prestaciones sociales para hacer uso de una estancia infantil aunado a que no es suficiente su cobertura y lo nombro porque ahí haya una crisis de cuidados desde el Gobierno en donde el nivel de corresponsabilidad no alcanza a cubrir todas las necesidades de cuidado de la población y en donde más endeble esta es en la población de 0 a 3 años y que debe igual de estar como obligatoria dentro de la educación básica (A7).

6.10 Flexibilidad de horario laboral

(...) cuando tú le dices a una empresa que quieres un balance entre tu trabajo y familia, por lo que tú tienes que dejar de trabajar a las dos, inmediatamente da un mal impacto, o sea da un impacto en el sentido de que parecería que estás trabajando medio tiempo, en realidad no estás trabajando medio tiempo, por lo que hay que ir viendo el tema de trabajo por resultados (A2).