PROGRAMA DE COINVERSIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL DEL DISTRITO FEDERAL 2014

Estudio socio-laboral para identificar las medidas implementadas por las instituciones del GDF para conciliar la vida laboral y familiar de los empleados

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Esta prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este programa en el Distrito Federal, será sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante la autoridad competente."

Estudio socio-laboral para identificar las medidas implementadas por las instituciones del GDF para conciliar la vida laboral y familiar de los empleados

Gobierno de la Ciudad de México

Instituto de las Mujeres del Distrito Federal

Contenidos

Hueyicalli A.C.

México, D.F 2014

ÍNDICE

PRESENTACIÓN 7
INTRODUCCIÓN 9
MARCO CONCEPTUAL 15
¿Qué es el trabajo decente? 15
¿Qué son las responsabilidades familiares? 16
¿Qué es la conciliación de la vida familiar y laboral? 17
El papel de los diferentes actores sociales. 18
La Administración Pública 18
Los sindicatos 18
Las organizaciones de la sociedad civil 19
Sector empresarial 19
La conciliación laboral y familiar en las empresas y organizaciones laborales en general. 19
Beneficios de la conciliación laboral y familiar 20
NORMATIVIDAD EN MÉXICO DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR 21
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 21
Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, OIT, 1951. 21
Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT, 1958. 21
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, 1966. 22

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ONU, 1979. 22

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), OEA, 1994. 22

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006. 22

Ley Federal del Trabajo. 22

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. 23

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 23

Ley General de las Personas con Discapacidad. 23

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 23

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 24

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad laboral entre Mujeres y Hombres. 24

ESTUDIO SOCIO-LABORAL 25

Datos Generales 25

Sexo y edad 26

Estado civil 27

Escolaridad 27

Con quien vive la persona trabajadora 29

Las mujeres trabajadoras con quien viven. 29

Los hombres trabajadores con quien viven 30

Personas que requieran cuidado especial 31

Tiempo de traslado casa-trabajo-casa 31

Sentimientos en el traslado 32

Área en que trabaja 33

Nivel jerárquico en el trabajo. 33

Antigüedad en el trabajo 34

Tipo de contratación 34

Pertenece a un sindicato 35

Percepción de la cultura organizacional 36

¿Sale del trabajo a su hora? 37

¿Por qué no salen las personas a su hora? 38

¿Son remuneradas las horas extras? 41

¿Es posible concluir la jornada de trabajo antes del término? 42

¿Le gustan las actividades que realiza en su puesto? 43

¿Hay personas que puedan encargarse de su actividad cuando necesita ausentarse para atender asuntos familiares? 44

¿Es el único sostén económico de su familia? 45

Si no es el único sostén económico ¿qué porcentaje de su salario lo aporta a los gastos familiares? 46

Responsabilidades familiares 46

En orden de importancia ¿Quién le apoya en la realización de sus responsabilidades? 48

¿Preferentemente, con quién deja a sus hijos cuando va al trabajo? 50

¿Por cumplir con en el trabajo ha tenido alguna repercusión de tipo familiar? 50

Medidas de conciliación laboral que se implementan en su área de trabajo o institución 52

¿Las medidas de conciliación laboral-familiar son una práctica o una política? 54

¿Tiene facilidad para solicitar la aplicación de las medidas conciliaciones laboral-familiar existentes en su trabajo? 55

¿Quién aplica las medidas de conciliación laboral? 55

Negativas a otorgar medidas de conciliación laboral 57

¿Cómo le hace para conciliar su vida personal y familiar? 58

¿La institución implementa algún tipo de apoyo extra laboral? 59

Satisfacción laboral 60

Tiempo libre para asuntos personales 62

Prestaciones laborales 63

Estrés laboral 63

Conciliación familia-trabajo..... 65

Calidad de vida familiar 66

Compromiso con el trabajo..... 67

¿Las medidas de conciliación laboral- familiar promueven la equidad y el equilibrio en la atención de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres?..... 68

CONCLUSIONES 70

Las responsabilidades familiares más comunes de las personas trabajadoras son:..... 70

Las medidas de conciliación que han implementado las instituciones para conciliar la vida familiar y laboral. 70

Las medidas de conciliación familiar y laboral son una política y una práctica institucional. 71

Estas medidas generan en los trabajadores la percepción de un trabajo decente..... 71

Las medidas mejoran la calidad de vida familiar. 71

Las medidas propician la productividad y el compromiso institucional..... 72

Se promueve la erradicación de la discriminación hacia las mujeres en el trabajo. 72

RECOMENDACIONES..... 73

MEDIDAS DE POLÍTICA PÚBLICA 74

BIBLIOGRAFÍA..... 75

ANEXO 1 77

Cuestionario de aplicación en campo 77

PRESENTACIÓN

Este documento presenta los resultados derivados del proyecto denominado “Estudio socio-laboral para identificar las medidas implementadas por las instituciones del GDF para conciliar la vida laboral y familiar de los empleados”, realizado en el marco del Programa de Coinversión para el Desarrollo Social del Distrito Federal 2014.

Con este estudio se busca contribuir a comprender, en el contexto de la Ciudad de México, y a enfrentar uno de los mayores retos de nuestro tiempo: la conciliación entre la vida familiar y laboral. El informe argumenta que es necesario avanzar en la conciliación de los dos ámbitos con responsabilidad social, es decir, con la participación de las mujeres, los hombres, la familia, el gobierno y la sociedad. Se trata de avanzar en estas dimensiones fundamentales para promover la igualdad, combatir la pobreza desde el mundo del trabajo, y de dar nuevos pasos hacia la equidad de género.

El informe argumenta y documenta, con experiencias de trabajadores del gobierno del D.F., que además de ser imprescindible para el logro de un trabajo decente y hacer efectivos los derechos humanos, es importante crear una agenda de trabajo que brinde resultados positivos en materia laboral.

Teniendo claro la magnitud de la tarea, este informe combina rigurosidad técnica en el análisis de la situación real, con un marco conceptual que permite avanzar hacia la situación deseable de motivar la creación de un modelo de conciliación laboral y familiar. Concretamente se propone un conjunto de medidas de política pública que ayuden hacia el tránsito del presente hacia el futuro, de la mano del Gobierno del Distrito Federal.

La implementación de un modelo que concilie la esfera laboral con la laboral, requerirá del accionar del gobierno, pero también del diálogo social y de la participación ciudadana. El reporte está pensado como insumo de consulta que motive el accionar de éstos actores.

Aunque en el Distrito Federal está casi todo por hacerse para lograr la conciliación laboral y familiar con corresponsabilidad social, no se parte de cero. Existe ya una producción académica y técnica sin la cual la mirada hacia la conciliación laboral y familiar que se da en este reporte no hubiera sido posible. Por eso este reporte se nutre de los puntos de vista de varios autores y organizaciones que han abordado el tema, como la CEPAL, la OIT (Organización Internacional del Trabajo), PNUD y la Norma Mexicana para la igualdad laboral, entre otros autores y organizaciones que han mirado de manera técnica y social el tema.

Damos un especial agradecimiento a la Secretaría de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal que a través del Instituto de las Mujeres del D.F. y de la Dirección General de Igualdad y Diversidad Social (DGIDS) instrumentó el Programa de Coinversión para el Desarrollo Social del Distrito Federal 2014, el cual financió el desarrollo de este estudio diagnóstico acerca del tema de la conciliación familiar y laboral.

La realización del informe estuvo coordinado por Juan Daniel Zamudio Soriano, especialista en la realización de proyectos sociales y vicepresidente de Hueyicalli A.C; con la consultoría experta de Ruth Elizabeth Cerezo Ramírez, especialista en género y Presidenta de Hueyicalli A.C. Asimismo, participaron en la realización de este proyecto Alma Erika Pliego Pérez, Rosario Aguilar Roblero, Angélica Dimas Velázquez, asociadas de Hueyicalli A.C. Agradecemos los aportes y la supervisión al desarrollo de este trabajo realizado por Jaqueline Salcedo y Karla Gamboa, del Área de Concertación de Acciones del Inmujeres-DF.

Finalmente, al ser este un informe presentado en el marco del Programa de Coinversión para el Desarrollo Social del Distrito Federal 2014, por Hueyicalli A.C., refleja una firme convicción de que avanzar en la conciliación de la vida familiar y laboral requiere del aporte y colaboración de los diferentes actores sociales. Tenemos la esperanza de que éste reporte contribuya a generar reflexión y acción en torno a un tema de requiere de un lugar destacado en la agenda del Distrito Federal y de la Nación.

Hueyicalli A.C.
(La casa de los grandes)

INTRODUCCIÓN

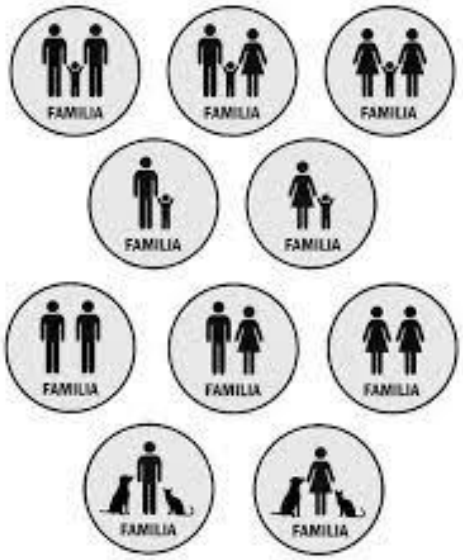


Ilustración 1. (Cervera, 2014)

La ciudad de México, desde hace algunos años, viene experimentando un cambio de paradigma que se observa en la creciente diversidad de familias y en la transformación de los roles de género al interior de ellas, asociado a la masiva incorporación laboral de la mujer. Durante buena parte del siglo XX el trabajo productivo y reproductivo se organizó con base en roles de género rígidos. Actualmente el desempeño de los géneros ya no corresponde con los mencionados, por lo que la interacción entre la esfera familiar y laboral ha cambiado de manera notoria, además existen grandes tensiones entre los ámbitos familiar y laboral derivados de los cambios en la organización del trabajo y de la precariedad de los salarios que obligan a más miembros de la familia a incorporarse al mercado laboral.

Las tensiones entre las esferas familiar y laboral, por un lado, están generando altos costos para las mujeres, para las personas que requieren de cuidados como las niñas, los niños, las personas adultas mayores (PAM) y personas con discapacidad; y por otro lado, está generando costos para el crecimiento económico, el buen funcionamiento del mercado de trabajo y del funcionamiento de las empresas. Estas tensiones refuerzan las desigualdades socioeconómicas y de género, por lo que no es posible reducir la exclusión social, la desigualdad y la pobreza si no se aborda al mismo tiempo la sobrecarga de trabajo de las mujeres y la falta de oportunidades de trabajo para ellas.

Ilustración 2. (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad., 2014)

Este estudio, se dirigió a conocer las características que tiene actualmente la organización familiar para atender sus responsabilidades familiares y económicas de las mujeres y hombres que laboral para las instituciones del Gobierno del Distrito Federal; también identificar las medidas más comunes que han implementado las instituciones del gobierno para disminuir las tensiones en la esfera laboral y familiar de sus empleados. Por lo que con este estudio abordamos el desafío de lograr mayor inclusión social y formula recomendaciones de política para avanzar hacia la conformación del trabajo decente bajo un enfoque de derechos humanos. El escenario de una crisis económica mundial y local, aderezado con fuertes dosis de violencia de la delincuencia y los cambios demográficos que vive el país con el aumento de la población adulta mayor, aumentan las dimensiones de este reto. Sin embargo, los cuidados y la conciliación pueden formar parte de las respuestas que el gobierno, en el marco del diálogo social y de la participación ciudadana se ofrecen a la población.

Un dato importante en el incremento de la participación femenina en el ámbito laboral es que en el periodo de 1990 y 2008 aumentó de 32% a 53% en América Latina y el Caribe (OIT, 2009). Esto significa que en la actualidad, hay más de 100 millones de mujeres insertas en el mercado laboral de la región.

Sin duda, este masivo ingreso de las mujeres al mercado laboral ha provocado efectos importantes tanto en la generación de riqueza de los países como en el bienestar de los hogares y en la disminución de la pobreza. La incorporación de las mujeres al trabajo ha promovido una radical transformación en la organización del trabajo y la producción. Las mujeres ahora participan en la manufactura, en los servicios, en el diseño de productos y en la organización y en la dirección de las empresas. Su participación en las instituciones del gobierno es igualmente importante, pues laboran en el otorgamiento de servicios y ocupan cargos en los niveles medios y altos de la estructura organizacional. La integración de las mujeres al mercado laboral ha logrado hacer más competitivos a los países y a las

empresas, sus talentos y visiones de la forma de hacer negocios y el trabajo en general ha propiciado grandes ganancias a los capitales. Pero, los efectos en desarrollo humano de este proceso han sido poco satisfactorio y muy desigual, tanto en los países como en las personas, porque se ha intensificado la exclusión social y ha aumentado la distancia entre la economía formal y la informal, haciendo más precarios los trabajos, más factible la movilidad de la mano de obra con afectaciones a lo que se entiende como trabajo decente[1].

Podemos afirmar que efectivamente las mujeres están accediendo a más y mejores empleos, pero desafortunadamente de mejor calidad. Sobre todo entre las mujeres de menor nivel socioeconómico, las cuales además se ven enfrentadas a una doble y triple discriminación: ser mujeres, ser pobres y por ser indígenas.

Es indudable que los cambios que hemos venido mencionando y que han tenido su influencia en la organización del trabajo y su organización han incrementado las tensiones entre la vida laboral y familiar. Las mujeres y los hombres se sienten más inseguros sobre las posibilidades de proveer ingresos económicos, tanto para sí mismos como para sus familias, debido al incremento de la rotación laboral, a la intensidad del trabajo, a la disminución de la cobertura de la seguridad social (véanse las nuevas reformas a la ley laboral del país), a la disminución del otorgamiento de los contratos de base y al incremento de los trabajos por temporada, el autoempleo, el subempleo (la informalidad laboral) y la subcontratación (outsourcing).

Además de los cambios en la organización del trabajo hay transformaciones sociodemográficas como el incremento de la cantidad de personas adultas mayores, la reducción del tamaño medio de las familias, el incremento de hogares con dos proveedores y de aquellos cuya única dotadora económica es la mujer. Estas transformaciones demográficas están influyendo en la organización interna de las familias, creando un nuevo estado de demanda y oferta de ciudadanos.

[1] El trabajo decente (OIT-PNUD, 2009) ha sido reconocido como un objetivo global que ofrece un enfoque práctico para alcanzar simultáneamente crecimiento económico, progreso social y protección del medio ambiente y que aspira, además, a que todos los hombres y las mujeres desarrollen una actividad productiva en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. Se busca así un equilibrio entre la expresión democrática de la sociedad, la función reguladora del Estado, el papel innovador y productivo del mercado y las necesidades y aspiraciones de las personas, familias y sus comunidades.

Pese a todos estos cambios, no se han producido rupturas significativas con las ideloogías tradicionales que consideran que el cuidado familiar y la reproducción de la sociedad es una responsabilidad de las mujeres y no una necesidad de la sociedad. Hoy las mujeres comparte el trabajo remunerado con los hombres pero los hombres no comparten la carga que implica la realización de las tareas domésticas, pero lo más lamentable es que no han surgido servicios públicos en apoyo a las tareas domésticas y tampoco se ha logrado la reorganización social.

Las leyes laborales y de seguridad social en México están estancadas pues arbitran acerca de las condiciones generales de trabajo entre las personas trabajadoras y las empresas y atienden situaciones básicas de conciliación (cuando existe un vínculo laboral formal) en temas como las enfermedades laborales. el embarazo, la maternidad, el casamiento y las defunciones, pero no consideran estrategias o mecanismos para la atención de las responsabilidades que corresponde a padres y madres, a mujeres y hombres. La formalidad laboral, el tener un contrato con una empresa, con la actual legislación laboral mexicana brinda cierto grado de protección en los temas mencionados, sin embargo excluye a las personas que trabajan en la economía informal.

Las deficiencias en los mecanismos de conciliación laboral de la actual legislación mexicana recaen principalmente en las manos de las mujeres manifestándose a través de mayores dificultades para insertarse laboralmente, menores oportunidades de trabajo y de ascenso jerárquico, menores ingreso derivados de lapoca valoración de la ocupación de las mujeres y mayor participación en la economía informal donde se integran en empleos sin protección social.

La inequidad en la distribución de las responsabilidades familiares y del trabajo doméstico, genera tambien consecuencias negativas para las familias, pues experimentan dificultades para el adecuado cuidado de los niños y niñas, de las personas enfermas y de las personas adultas mayores. Tambien se priva a los hombres de participar activamente enla crianza de sus hijos, del cuidado de sus familiares y de expresar sus estados afectivos, además las niñas y los niños no tienen la presencia de los roles masculinos dificultando su desarrollo integral.

Es importante tener mucho cuidado con las crisis, pues si bien las mujeres han logrado incorporarse al mercado laboral, la profundización de una crisis puede acarrear más

desigualdad pues además de participar en la producción económica reae en ella la reproducción social.

En la actualidad está cobrando fuerza el que el Estado sea más proactivo en la creación de condiciones de bienestar para las personas. Esto es bueno ya que es un buen punto de partida para el desarrollo de políticas de conciliación familiar y laboral, las cuales con las medidas legislativas adecuadas podrían hacer realidad un objetivo común de hacer más fluída la interacción entre los ámbitos familiar y laboral.

Pero, ¿hacia donde deber ser proactivo el estado?. Primero debe crear un vínculo entre la creación de empleos y la oferta de cuidados, es decir, que las empresas ofrezcan como parte de su oferta salarial una serie de medidas que faciliten los cuidados familiares. Esto promovería una transformación cultural en torno a la idea de que los cuidados son una responsabilidad social y no de las familias, de las mujeres y hombres trabajadores.

La propuesta que apoyamos en este estudio es que el estado proponga una estrategia integral que permita la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, donde predomine la corresponsabilida social en las tareas de cuidado (hombres, mujeres, gobierno, mercado, empresas, instituciones, familia). La base de la estrategia es la generación de líneas de política pública sostenibles en el tiempo, donde el gobierno del Distrito Federal empiece aplicarlas con las personas que laboran en sus instituciones. Donde las políticas de conciliación, consideren la nueva realidad de las familias de la ciudad y donde se exija modificar la actual división sexual del trabajo, donde se deconstruya el concepto “trabajo masculino” y “trabajo femenino” y donde ámbos trabajos tengan el mismo valor remunerativo.

La creación y aplicación del nuevo modelo de conciliación laboral y familiar requiere que se motive a hombres y mujeres a reflexionar acerca de su actual sistema de creencias y que tiendan hacia la modificación del mismo, revalorizando el trabajo doméstico y realzando la importancia que tiene, para el bienstar de la sociedad, la esfera familiar como laboral. Tambien requiere que el Estado de seguimiento al cumplimiento de las líneas de política y de la nueva normatividad en materia de conciliación, tanto en sus propias instituciones como en las empresas privadas. Se trata, con estas medidas, de garantizar el derecho de las mujeres y los hombres a un trabajo remunerado y decente, es decir, sin tener que renunciar por ello a una vida familiar. Se trata de lograr que las mujeres y los hombres

tengan la posobilidad de elegir distintas formas y grados de combinación entre la vida laboral y familiar.

Este informe busca constituirse como un elemento inicial de diagnóstico de la problemática en materia de conciliación laboral-familiar y de la forma en que se viene resolviendo en el gobierno del Distrito Federal.

Para ello este informe tiene un apartado que habla acerca de la conceptualización de la Conciliación familiar y laboral, y de la noción de trabajo decente.

Un apartado que habla acerca del marco internacional y nacional del trabajo.

Una sección especial para dar cuenta de los hallazgos derivados del análisis estadístico realizado a 500 empleados y empleadas que laboran en diversos cargos de la administración pública del Distrito Federal, donde se analizan la forma de la participación laboral femenina y masculina, la forma en que se organiza el trabajo y la forma en que participa la familia. Asimismo, se analizan las medidas de conciliación laboral que de manera formal o informal se llevan a cabo en las instituciones y la influencia que ellas tienen en la percepción de un trabajo decente, en la motivación y compromiso laboral de los empleados y en la disminución de la desigualdad entre hombres y mujeres.

La última parte de este documento está dedicada a las propuestas de políticas públicas y recomendaciones de las acciones a tomar por parte de los diversos actores sociales, con el fin de promover un mayor equilibrio entre la vida laboral y familiar, en el marco de enfoque de género.

MARCO CONCEPTUAL

¿Qué es el trabajo decente?

"**El trabajo decente** ha sido reconocido como un objetivo global que ofrece un enfoque práctico para alcanzar simultáneamente crecimiento económico, progreso social y protección del medio ambiente y que aspira, además, a que todos los hombres y las mujeres desarrollen una actividad productiva en condiciones de libertan, igualdad, seguridad y dignidad. Se busca así un equilibrio entre la expresión democrática de la sociedad, la función reguladora del estado, el papel innovador y productivo del mercado y las necesidades y aspiraciones de las personas, familiar y comunidades". (OIT, 2009).

El objetivo del trabajo decente es que todas las personas puedan ***tener oportunidades de un empleo productivo*** y que como efecto pueda permitir a las personas trabajadoras y sus familias alcanzar un nivel de bienestar aceptable; que tengan ***un empleo en condiciones de libertad,*** es decir, que no sean obligados y que tengan el derecho de participar en las actividades de los sindicatos; tener un ***empleo en condiciones de seguridad***, donde la seguridad física de los trabajadores esté garantizada así como se les otorgue medidas de pensiones y protección social adecuadas y; tener un ***empleo en condiciones de dignidad***, donde todas las personas trabajadoras son tratados con dignidad y respeto y donde se les permita la participación en las decisiones relativas a las condiciones laborales. (OIT, 2009).

El sentido de la "noción de trabajo decente está inspirado en la preocupación por proteger a la mujer en su capacidad reproductiva y respecto de condiciones que se consideraban inadecuadas para ellas (por ejemplo, en trabajo en minas)" (OIT, 2009).

Los avances en materia de trabajo decente provienen también de los marcos normativos y valorativos de cada país que reconocen y buscan garantizar la equidad de género. En México los compromisos internacionales relativos a la igualdad de género adquirieron un carácter vinculante con la legislación luego de que se adoptó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las mujeres (CEDAW) en

1979, la CEDAW contempla medidas para eliminar la discriminación en el empleo, para preservar el trabajo como derecho inalienable, brindar a las mujeres y hombres las mismas oportunidades de empleo, el derecho a la formación y capacitación, a la igualdad en los criterios de selección y todos los derechos laborales correspondientes al trabajo decente.

¿Qué son las responsabilidades familiares?

El convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "se refiere a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadoras y trabajadores". Este convenio reconoce los problemas y necesidades particulares que enfrentan las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, definidos como "trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos e hijas a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella" (OIT, 2009).

El convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, establece la obligación de los Estados de incluir, entre los objetivos de su política nacional, el permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales"; señala también que "la responsabilidad familiar no debe constituir de por si una causa para terminar la relación de trabajo. Esto favorece de manera esencial a las mujeres, ya que ellas suelen tener más dificultades e incertidumbre laboral debido a la carga de trabajo doméstico y a las responsabilidades familiares". (OIT, 2009)

Asimismo, la recomendación 165 de la Organización Internacional del Trabajo, especifica "medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de los trabajadores con responsabilidades familiares. Agrega medidas destinadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida, como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios. Propone medidas que tomen en cuenta las condiciones de los trabajadores a tiempo parcial, temporeros y quienes laboran a domicilio." Otro aspecto importante de la recomendación 165 se relación con la ampliación de los servicios a la infancia y de ayuda familiar… Se deben establecer planes para el desarrollo sistemático y facilitar la organización de servicios y medios adecuados y suficientes, gratuitamente o aun

costo razonable, que responsa a las necesidades de estos trabajadores y de las personas a su cargo.” (OIT, 2009)

En la recomendación 165 se asume que “tanto el hombre como la mujer son responsables de sus hijos e hijas y, por lo mismo, se propone que ambos puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia de maternidad. Se establece que hombres y mujres deberían poder obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo o hija o de otro miembro de la familia directa” (OIT, 2009)

Cabe mencionar que México actualmente no había ratificado los convenios 103 (sobre la protección de la maternidad, 1952), convenio 183 (sobre la protección de la maternidad, 2000) y convenio 156 (sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1982) (OIT, 2014)

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las mujeres (CEDAW) incluye la noción de “responsabilidades familiares” y señala que se debe estimular la provisión de servicios sociales para permitir que ambos padres combinen sus obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública.

¿Qué es la conciliación de la vida familiar y laboral?

Es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. (Gobierno de España. Ministerio de igualdad, 2010).

Según la Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009, el concepto conciliación entre vida familiar y laboral se refiere a “la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares” (Gobierno Federal, Secretaría del Trabajo y Previsión social, 2009.).

Como estrategia, la conciliación de la vida familiar y laboral busca contribuir a la construcción de una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, donde prevalezcan las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres, con el fin de que

puedan desarrollarse en sus diferentes trayectorias de vida y atender sus necesidades familiares y disfrutar del tiempo tanto familiar como personal.

Conciliar la vida laboral y familiar implica considerar: el desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes como las niñas y los niños, las personas enfermas, personas con discapacidad y personas adultas mayores; la reorganización de los tiempos y espacios de trabajo; el establecimiento de medidas en las instituciones y empresas que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida y; la modificación de los roles tradiciones de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y trabajo.

Se ha identificado que el establecimiento de un modelo de conciliación hace necesario un cambio social que introduzca nuevos modos de organización en la que participen todos los agentes sociales. Es un esfuerzo de corresponsabilidad social, donde cada actor asume y desmepeña un papel determinado y participando en el desarrollo de diferentes medidas y estrategias dirigidas a buscar la armonia entre los intereses y las necesidade de las personas, mujeres y hombres.

El papel de los diferentes actores sociales.

Avanzar hacia el logro de un trabajo decente se ha fundamentado en el diálogo social entre las organizaciones empresariales y sindicales y, en algunos momentos en el dialogo se han integrado organizaciones de la sociedad civil. Los actores que participan en este diálogo han desempeñado determinados papeles:

La Administración Pública

En los países en donde se han desarrollados intentos serios de conciliar la vida familiar y laboral, la administración pública ha impulsado y desarrollado acciones de información para crear mayor sensibilidad de la ciudadanía y las organizaciones laborales en torno al tema, han desarrollado medidas para flexibilizar los horarios de los servicios públicos y privados, y han definido medidas para regular los tiempos de trabajo para favorecer la conciliación de su personal.

Los sindicatos

El sentido de los sindicatos es la protección y mejora de la situación económica y social de los trabajadores y trabajadoras. Son quienes actúan para que se respete y se promueva la igualdad de oportunidades y de trato.

Los sindicatos han desarrollado actividades informativas para ampliar la sensibilidad de los trabajadores y las trabajadoras y al empresario; han promovido prácticas de organización del trabajo en el propio sindicato y con ello, motivan una mayor participación de mujeres en las organizaciones sindicales; e incorporan en la negociación colectiva estrategias que permiten la conciliación de la vida laboral y familiar.

Las organizaciones de la sociedad civil

Participan en la detección de necesidades concretas de la población en materia de conciliación y en función de éstas, crean y desarrollan servicios de atención a las personas dependientes. Asimismo, realizan estrategias de información y sensibilización a la ciudadanía.

Sector empresarial

Desarrollan medidas que permiten la ampliación y mejora de la normativa en materia de conciliación; promueven las medidas de flexibilidad de horarios y de turnos, y desarrollan medidas para aproximar servicios para el cuidado de personas dependientes.

Las medidas que se implementen en los lugares de trabajo pueden ser fundamentales para que los trabajadores manejen de mejor manera la relación entre sus obligaciones laborales y las responsabilidades familiares. Este manejo conciliatorio entre el mundo laboral y familiar puede ser en determinado momento una buena ventaja competitiva que permitirá retener a los trabajadores talentosos e incrementar la productividad mediante la disminución de la rotación, las ausencias y la mejora en la motivación y el compromiso de los empleados.

La conciliación laboral y familiar en las empresas y organizaciones laborales en general.

De manera natural las organizaciones empresariales estan sometidas a cambios continuos en su tecnología como en el mercado que motivan la adopción continua de nuevas estrategias organizativas y de administración de los recursos humanos para mantenerse competitivos. En este sentido, las dificultades que conlleva la propia conciliación familiar y laboral, podría desalentar a los empresarios en su adopción. Sin embargo, si hay una buena comprensión de las condiciones del mercadoy de sus procesos productivos, así como una revaloración de la trabajadora y trabajador, se podrían convertir en ventaja competitiva.

Las empresas deben comenzar a ser concientes de que el bienestar del personal está relacionado estrechamente con su rendimiento laboral, pues los trabajadores y trabajadoras

tiene la motivación de enfocar más en su trabajo cuando las necesidades familiares y personales están satisfechas.

La conciliación laboral y familiar, puede convertirse en una herramienta de gestión básica de los recursos humanso ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla de personal.

Es importante reconocer que la conciliación laboral y familiar constituye una condicíón básica para abordar la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales, considerándose una herramient de calidad en la gestión de los recursos humanos.

Beneficios de la conciliación laboral y familiar

Incorporar estregias de conciliación laboral y familiar además de beneficiar a la plantilla de tabajadores y tener influencias positivas importantes en la productividad y en las ganancias económicas, tiene impactos importantes en:

1. Mejoramiento del clima laboral
2. Mejoramiento en la gestión y en la planificación del tiempo
3. Disminución del estrés y los conflictos laborales
4. Aumento de la motivación y satisfacción laboral.
5. Aumento en la retención del personal talentoso y cualifricado
6. Se reducen los costos en reclutamiento y formación.
7. Aumento en la fidelidad laboral y estabilidad de la plantilla de personal.
8. Mayor compromiso del personal
9. Incremento en el rendimiento laboral de las trabajadoras y trabajadores.
10. Mayor compromiso con los objetivos institucionales y empresariales.
11. Aumento de la capacidad productiva
12. Mejoramiento en la atención de los servicios
13. Dismunución del índice de ausentismo.

NORMATIVIDAD EN MÉXICO DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El artículo 1. Prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Asimismo, en su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. (Cámara de Diputados, 2014)

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, OIT, 1951.

Hace referencia al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. (OIT, 2014)

Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT, 1958.

Alude al principio de que todas las personas, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. (OIT, 2014)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, 1966.

Establece que los Estados Parte deberán asegurar a las mujeres y a los hombres iguales derechos al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en cuanto a: salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descansos, vacaciones y remuneración de días festivos, entre otras.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ONU, 1979.

Tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hecho y de derecho entre mujeres y hombres. Establece que los Estados Parte adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, y para asegurar a la mujer los mismos derechos en cuanto a: oportunidades; elección libre de profesión y empleo; ascensos laborales; prestaciones y seguridad social; igual remuneración para trabajo de igual valor; protección a la salud; seguridad en el trabajo, entre otros. (ONU, 2014)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), OEA, 1994.

En esta Convención, los Estados Parte convienen en adoptar, por todos los medios apropiados, políticas y medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres. (OEA, 2014)

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006.

Establece que los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor. (ONU, 2014)

Ley Federal del Trabajo.

Determina en su artículo 3 que el trabajo debe prestarse y efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el(la) trabajador(a) y la familia, sin que se establezcan distinciones entre los(as) trabajadores(as), por motivo de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. En adición, su artículo 133

señala que queda prohibido a los(las) patrones(as) negarse a aceptar trabajadores(as) por razón de su sexo o edad. (Camara de Diputados H Congreso de la Unión, 2012)

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.

En su artículo 19 establece que corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social garantizar la instrumentación de programas para promover empleos y trabajos remunerados, así como actividades lucrativas o voluntarias, para las personas adultas mayores, conforme a su oficio, habilidad o profesión, sin más restricción que su limitación física o mental declarada por la autoridad médica o legal competente. (Camara de Diputados, 2012)

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

En su artículo 2 obliga al Estado a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Su artículo 4 dice que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. De acuerdo con su artículo 9, son conductas discriminatorias: prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; entre otras. (Camara de Diputados, 2014)

Ley General de las Personas con Discapacidad.

Señala en su artículo 9 que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos las autoridades competentes establecerán, entre otras acciones, políticas encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; y en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo. (Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad, 2011)

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Establece en su artículo 12 que corresponde al Gobierno Federal garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como acciones afirmativas. Asimismo, en el marco de la Política Nacional

de Igualdad que establece la Ley, su artículo 34 señala que las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, además de establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia. (Cámara de Diputados, 2014)

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En sus artículos 10 y 11 define la violencia laboral como aquella que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, incluidos el acoso o el hostigamiento sexuales. Asimismo, constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. (Cámara de Diputados, 2014)

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad laboral entre Mujeres y Hombres.

Busca la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad en la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres. (STPS, 2009.).

ESTUDIO SOCIO-LABORAL

Este estudio tuvo como objetivo general investigar acerca de las Medidas de Conciliación Laboral, Familiar y personal que se han implementado en distintos tipos de instituciones del Gobierno del Distrito Federal, a fin de rescatar elementos que permitan sugerir la construcción de medidas a implementarse en el universo de instituciones del Gobierno del Distrito Federal que promuevan la igualdad y la erradicación de la discriminación hacia las mujeres en el trabajo.

De manera específica este estudio se orientó en la identificación de:

1. Las responsabilidades familiares más comunes de las personas trabajadoras.
2. Las medidas que han implementado las instituciones en las que trabajan para conciliar la vida laboral y familiar.
3. Si tales medidas de conciliación familiar y laboral son una política y una práctica institucional.
4. La opinión de los responsables de la administración de personal si estás medidas generan en los empleados la percepción de un trabajo decente y mejoran la calidad de vida familiar y propician conductas de productividad y compromiso institucional y si promueven la erradicación de la discriminación hacia las mujeres en el trabajo.

A continuación se muestran los resultados y los hallazgos más importantes relativos al tema.

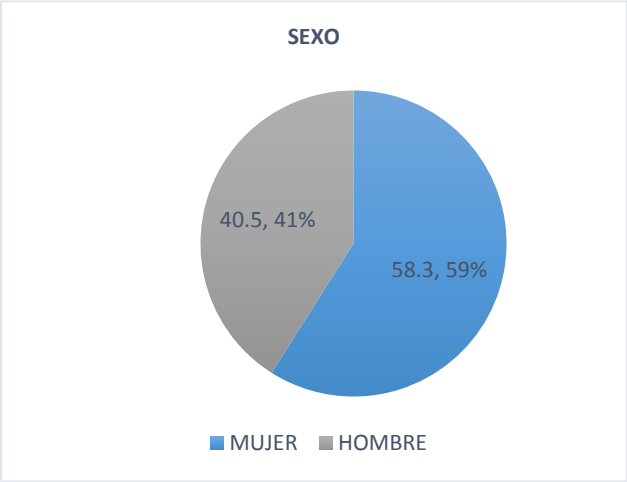
Datos Generales

Para la realización de este estudio se aplicaron 500 cuestionarios a personas que laboran en 5 secretarías del Gobierno del Distrito Federal, 100 por cada dependencia. Cuatro cuestionarios fueron sacados de la muestra por no cumplir con los criterios de confiabilidad, por lo que quedó una muestra definitiva de 496 válidos. El sentido de tal muestra es contar con un universo heterogéneo de las condiciones laborales y evitar los sesgos que podrían presentarse derivados de un solo tipo de trabajo institucional.

Los resultados de las entrevistas no son comparativas entre secretarías debido a que solo se busca la identificación de las medidas de conciliación laboral más comunes que se emplean en todas ellas.

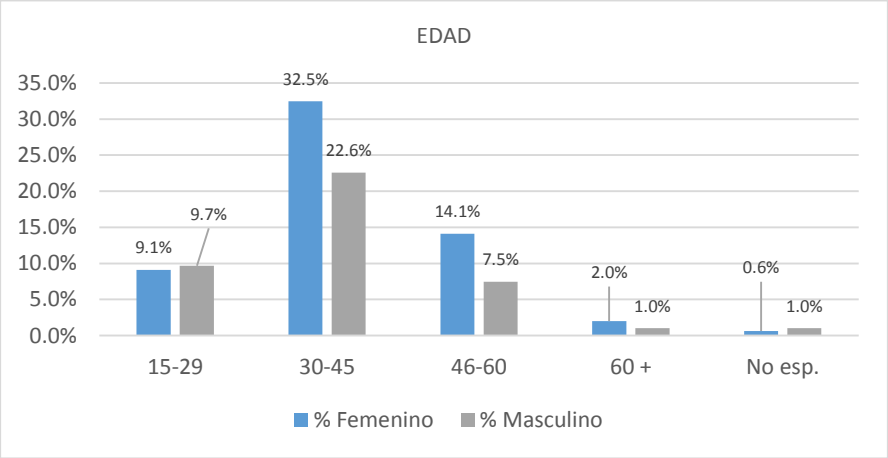
Sexo y edad

De acuerdo a la muestra total del estudio (496 personas encuestadas), el 58.3% son mujeres y el 40.5% son hombres. Este dato refleja el equilibrio que se buscó en la muestra, para hacer comparativos entre hombres y mujeres.



Gráfica 1

El comportamiento por edad fue el siguiente: el grupo de edad más frecuente en la muestra fue del 30 a 45 años (32.5% mujeres y 22.6% hombres), seguido por el de 46 a 60 años (14.1% mujeres y 7.5% hombres). El grupo de edad entre los 18 y 29 años está integrado por el 9.1% mujeres y 9.7 hombres. El grupo más reducido es el de personas mayores de 60 años con el 2% de mujeres y el 1% de hombres.

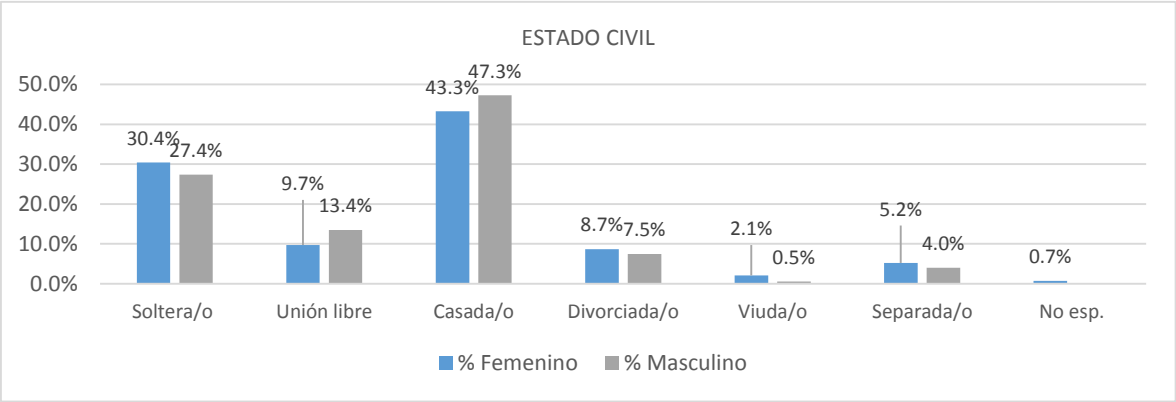


Gráfica 2

Estado civil

El comportamiento de la muestra en relación al estado civil describe que en la condición de casamiento se encuentran el 43.3% de las mujeres y el 47.3% de los hombres. En la de vivir en unión libre se encuentra el 9.7% de las mujeres y el 13.4% de los hombres. Estos datos indican que entre el 55% y 60% de las personas entrevistadas se encuentra viviendo en pareja. La vida en pareja supone una serie de vínculos emocionales, de apoyo y de atención a cierto tipo de responsabilidades diferentes a las de soltería.

Por otro lado, hay más mujeres que se encuentran en condición de soltería (30.4%) que hombres (27.4%), este dato nos podría indicar que las mujeres están valorando más esta condición y quieren mantenerla. En cuanto a la tasa de divorcio en esta muestra, se puede observar que (en contraste con las cifras del INEGI 2012[2] donde la cantidad de divorcios por cada 100 casamientos alcanzó la cifra promedio de 17,) la cantidad de divorcios por cada 100 casamientos es de 8.7 para mujeres y 7.5 para hombres.



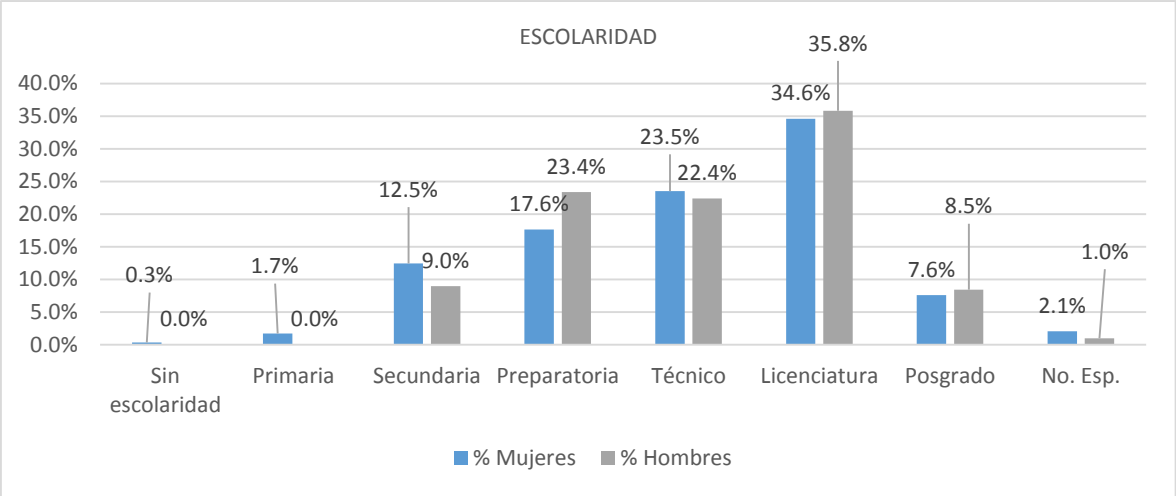
Gráfica 3

Escolaridad

En la gráfica siguiente es posible observar que en los niveles superiores de educación la situación entre hombres y mujeres se encuentra más equitativa, puesto que el 35.8% de hombres tienen nivel licenciatura y las mujeres el 34.6%, en posgrado el 7.6% de las mujeres y el 8.5% de los hombres cuenta con estudios de maestría y doctorado. Aunque es mayor la cantidad de hombres que trabajan en el gobierno con estudios después de la

[2] Dato obtenido de la siguiente dirección electrónica http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/myd.aspx?tema=P

licenciatura llama la atención que no es significativa y denota que las mujeres se están incorporando en los niveles superiores.



Gráfica 4

- Algunos hallazgos interesantes en torno al tema de la escolaridad:

- Arriba del 40% de las personas entrevistadas tiene estudios de licenciatura y posgrado. En esos dos niveles educativos es posible notar cómo las mujeres se han ido incorporando en condiciones más equitativas con respecto a los hombres.

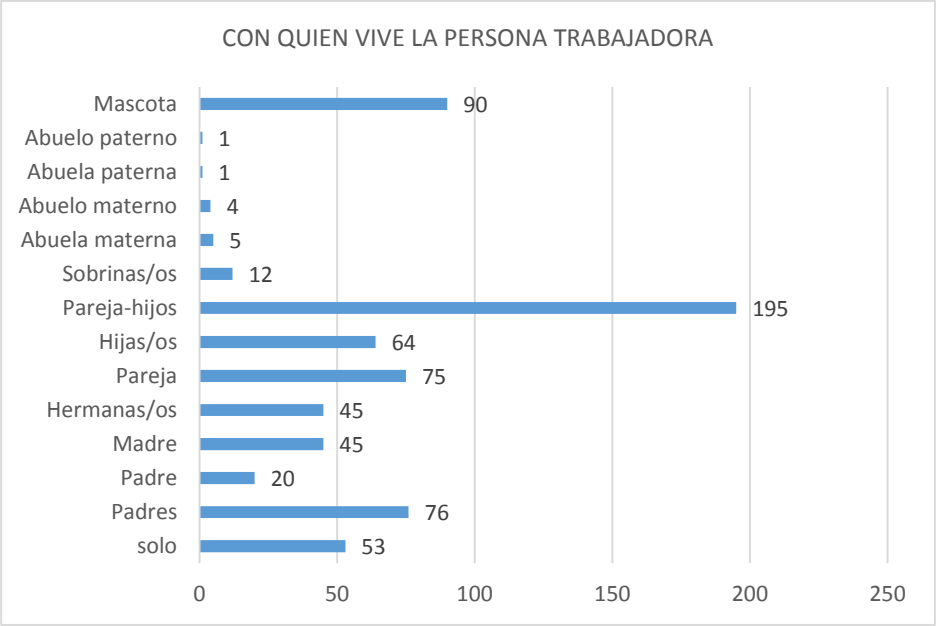
- Alrededor del 40% de las personas entrevistadas tiene estudios medios ya sea de preparatoria o técnicos. En los estudios técnicos se observa que las mujeres estudian carreras terminales saliendo de la secundaria para incorporarse rápidamente al mercado laboral.

- En la muestra no existen hombres sin escolaridad y tampoco con nivel primaria, mientras que el 0.3% de las mujeres no tiene instrucción y 1.7% de las entrevistadas tiene primaria. Estos datos indican aún los restos de una educación inequitativa donde se le se les privaba a las mujeres de estudiar, con el argumento de que ellas tendrían quién las mantuviera.

- Existen más mujeres con nivel de secundaria (12.5%) qué hombres (9.0%).

- También es importante resaltar que el gobierno cuenta con personal bien preparado, pues en promedio un tercio de las personas entrevistadas tiene nivel de licenciatura

Con quien vive la persona trabajadora



Gráfica 5

En general las personas trabajadoras viven con su pareja e hijos, y con los miembros de su familia nuclear como sus padres y hermanos. De manera menos frecuente viven con los abuelos o las abuelas. También es posible notar que la cantidad de personas que viven solas va en aumento y la cantidad de personas que mencionaron a su mascota es alto. Las mascotas van adquiriendo un lugar preponderante porque ya se ve a las mismas como miembros de la familia y en general están más asociadas a las personas que viven solas.

Las mujeres trabajadoras con quien viven.

Las mujeres en sus diferentes condiciones de estado civil tienen un comportamiento interesante que al mismo tiempo de hablar de las nuevas condiciones sociales de la época, lo hace también reflejando las actuales condiciones de vivir dependiendo del género.

Así en la muestra se observó que son pocas las mujeres solteras que viven solas, viven con sus padres y familiares, incluidos los abuelos y es que aún en México no es muy común ese tipo de comportamiento, como lo es en otros países. Este dato es importante porque mucho del cuidado de la salud de las personas adultas mayores recae en la hija que vive con ellos. En una situación de enfermedad de los padres, las mujeres trabajadoras viven mucha presión y estrés por cumplir con su trabajo y cumplir con su labor de cuidadoras.

Las mujeres casadas mayormente viven con su pareja e hijos y en pocos casos con su madre y hermanos. Las mujeres divorciadas, viudas y separadas predominantemente viven con sus hijos. Esta es una distribución ya conocida de con quien se prefiere vivir.

CON QUIEN VIVEN	SOLTERA	UNION LIBRE	CASADA	DIVORCIADA	VIUDA	SEPARADA
solo	8	0	0	1	3	4
Padres	34	0	5	6	0	2
Padre	11	0	3	0	0	0
Madre	16	2	7	1	1	0
Hermanas/os	22	1	6	1	0	0
Pareja	1	11	37	0	1	0
Hijas/os	26	0	3	17	3	10
Pareja-hijos	0	16	83	3	0	0
Sobrinas/os	6	1	2	1	0	0
Abuela materna	2	0	2	0	0	0
Abuelo materno	1	0	0	0	0	0
Abuela paterna	1	0	0	0	0	0
Abuelo paterno	1	0	0	0	0	0
Mascota	15	5	20	6	0	4

Tabla 1

Los hombres trabajadores con quien viven

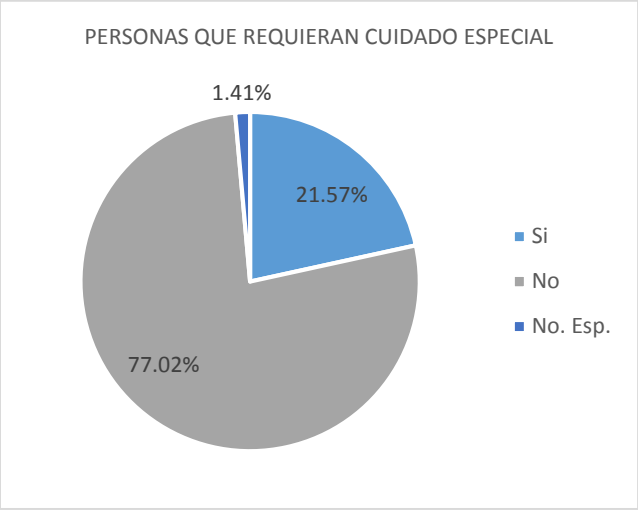
CON QUIEN VIVEN	SOLTERO	UNION LIBRE	CASADO	DIVORCIADO	VIUDO	SEPARADO
solo	14	3	3	11	0	3
Padres	22	0	4	2	0	0
Padre	3	0	1	1	0	1
Madre	12	3	1	0	0	1
Hermanas/os	11	1	0	0	0	3
Pareja	0	9	13	1	0	0
Hijas/os	2	0	0	0	1	2
Pareja-hijos	0	14	76	0	0	1
Sobrinas/os	1	0	1	0	0	0
Abuela materna	55	27	94	15	1	8
Abuelo materno	2	0	1	0	0	0
Abuela paterna	0	0	0	0	0	0
Abuelo paterno	0	0	0	0	0	0
Mascota	11	7	16	4	0	1

Tabla 2

El número de hombres solteros (14) que viven solos es mayor que al de las mujeres (8), sin embargo, muchos son los que viven con el resto de la familia donde se encuentran los hermanos, los padres e incluso los abuelos.

Los casados y los que viven en unión libre, preferentemente viven con su pareja e hijos y también se llevan a vivir con ellos a la abuela materna. Los divorciados tienden a vivir solos o con la abuela materna.

Personas que requieran cuidado especial



Gráfica 6

El 21.57% (107) de las personas trabajadoras entrevistadas reportó que tienen en su familia una persona que requiere de cuidados especiales; de ese universo, los adultos mayores representan el 85.2% y las personas con enfermedades crónicas el 14.8%. Esto significa que 2 de cada 10 personas trabajadoras tiene actividades relacionadas con la atención de situaciones médicas o de cuidado especial a familiares adultos mayores.

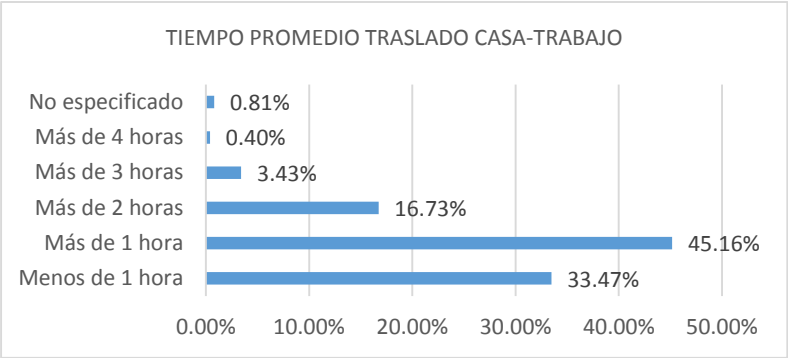
El participar en los cuidados de personas adultas mayores y enfermos crónicos representa restar ese tiempo de la participación en otras actividades educativas, de cuidado de los hijos, del desarrollo personal, e incluso de las responsabilidades laborales cuando no se tiene el apoyo de otros familiares. Cuando se tiene el apoyo de familiares implica establecer mecanismos de colaboración y apoyo y, en ocasiones tal organización representa el afrontar conflictos familiares cuando no se logra tal colaboración.

Tiempo de traslado casa-trabajo-casa

Una condición *sine qua non* de tener un trabajo con alguna institución del gobierno, es la de que se requiere trasladarse a las instalaciones o edificios donde se desarrollan las actividades. Dicho traslado implica un lapso de tiempo, que corto o largo implica gasto económico y dejar actividades por el mismo traslado.

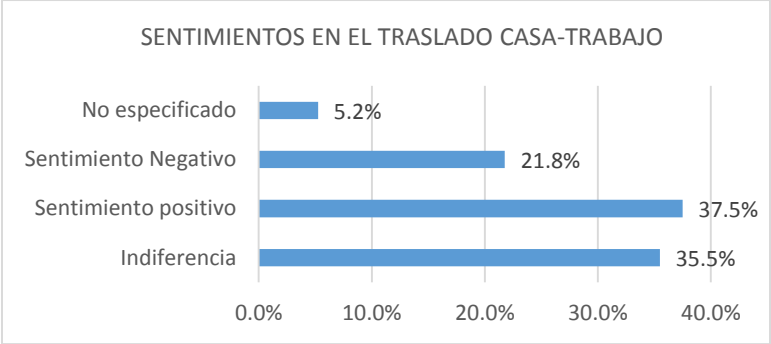
De las 496 personas entrevistadas el 33.47% reporta un tiempo de traslado de la casa al trabajo inferior a una hora. Mientras que el 45.16% utiliza de una a 2 hrs y el 3.43% más de tres horas para llegar al trabajo. Esto significa que cerca de la mitad de las personas

trabajadores pasa hasta 4 horas diarias en el transporte público, eso representa la mitad de una jornada de trabajo, de un turno escolar, de un apoyo sistemático en las tareas de los hijos, tiempo para el esparcimiento o para el deporte.



Gráfica 7

Sentimientos en el traslado

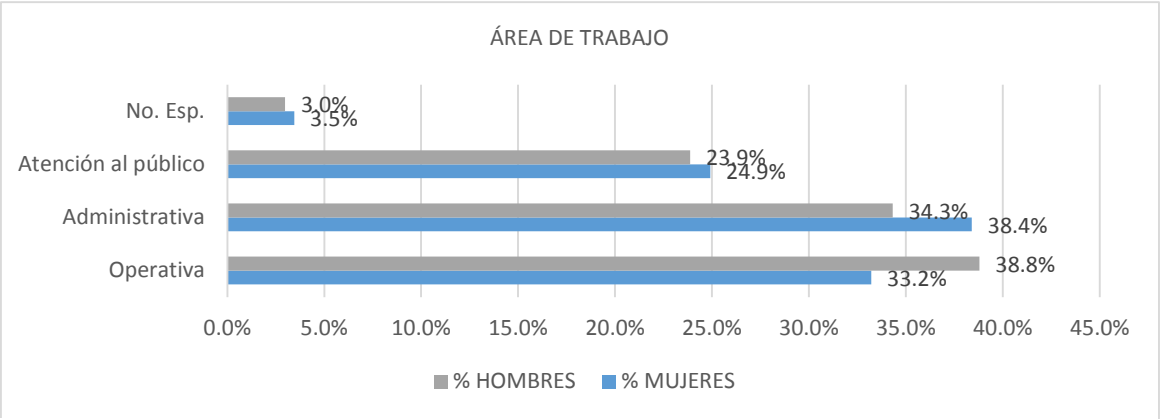


Gráfica 8

El traslado al trabajo no es una actividad inocua representa, además de gasto de energía física y dinero, la posibilidad de cargarse de tensión por las condiciones en que se viaja en el transporte público en la Ciudad de México. Se utiliza esta pregunta como una medición indirecta del estrés asociado al trabajo y a la familia, debido a que la acumulación de la tensión emocional en el traslado podría afectar en el trato con los compañeros del trabajo o con la familia.

La gráfica siguiente nos refleja que aproximadamente el 70% de las personas trabajadoras no sufre el traslado, de manera favorable el 37.5% de las personas expresa sentir sentimientos positivos como alegría, motivación e interés por el trabajo. En contraste el 21.8% de las personas entrevistadas refirió sentirse molesta, regularmente por la cantidad de tiempo en el transporte público, con las multitudes y apretones que representa viajar en horas pico en el Distrito Federal.

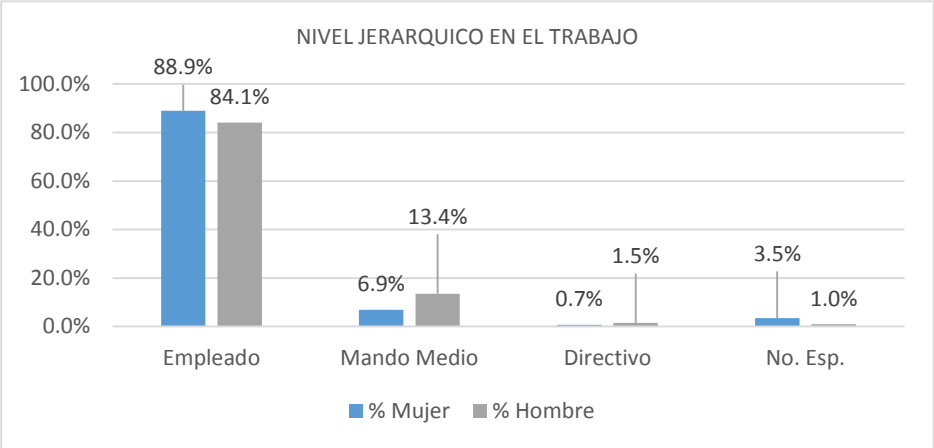
Área en que trabaja



Gráfica 9

La muestra de personas entrevistadas, en términos generales, se encuentra equilibrada, de manera específica, se nota la influencia del género en las áreas de trabajo, ya que en el área administrativa trabajan más mujeres (38.4%) que hombres (34.3%) y en las áreas operativas la cantidad de mujeres es de 33.2% y de hombres de 38.8%. Aunque estas diferencias no son significativas si ejemplifican que las personas y las instituciones asignan a las personas a las áreas de trabajo según su género.

Nivel jerárquico en el trabajo.

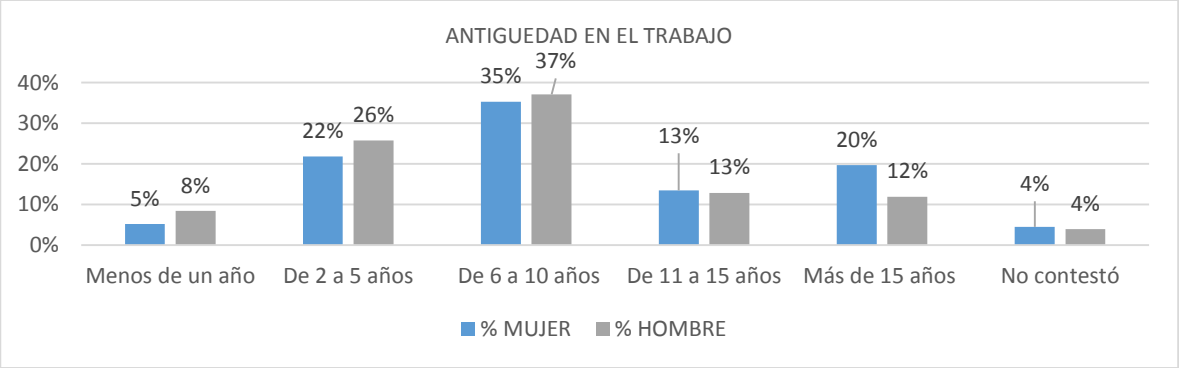


Gráfica 10

La muestra de personas entrevistadas del presente estudio se desempeña una amplia variedad de puestos, con funciones específicas. Para hacer más demostrativo el universo se clasificaron de acuerdo al nivel jerárquico y así se tiene que las personas que son empleadas desempeñan puestos operativos y generalmente no tienen personal a cargo. Las personas que coordinan a grupos de personas y tienen un cierto grado de responsabilidad en la toma de decisiones se incluyeron en el nivel mando medio y las

personas con capacidad de decisión y a cargo de la operación de grandes áreas o direcciones se incluyeron en el nivel directivo. Considerando este aspecto se tiene que no existe una diferencia significativa entre la cantidad de mujeres (88.9%) y hombres (84.1%) que laboran como empleadas y empleados del gobierno del D.F., en este nivel existe equidad. En cambio, en el nivel de mando medio la diferencia si es significativa pues casi el doble de hombres (13.4%) que de mujeres (6.9%) ocupan puestos como Jefaturas de Unidad Departamental y Subdirecciones. La misma proporción de 2 a 1 se presenta en el nivel directivo donde el 0.7% son mujeres y el 1.5% son hombres. Estos datos generalizados a toda la población de personas trabajadoras del GDF significan que continúa existiendo inequidad en la cantidad de personas que coordinan o dirigen en las instituciones.

Antigüedad en el trabajo



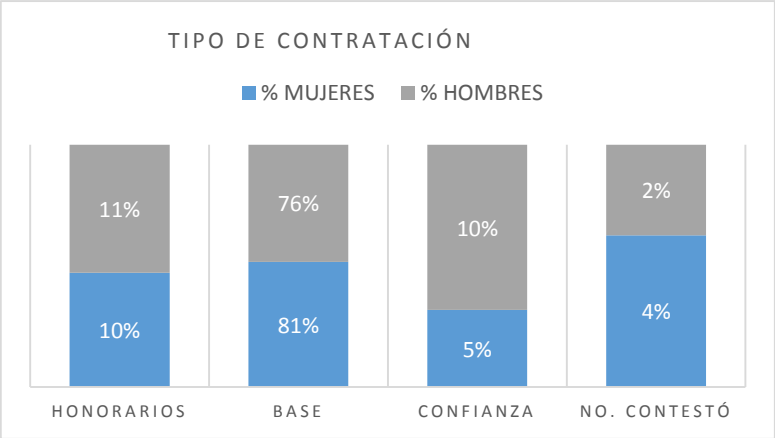
Gráfica 11

El universo de personas entrevistadas refleja un grupo de personas trabajadoras con experiencia, pues alrededor del 70% reporta tener más de 6 años de experiencia laboral y el 30% de 1 a 5 años de experiencia en sus puestos de trabajo. Esta condición denota situaciones de estabilidad laboral, aún y cuando sus sentimientos frecuentemente son de inseguridad en la permanencia en el trabajo.

Tipo de contratación

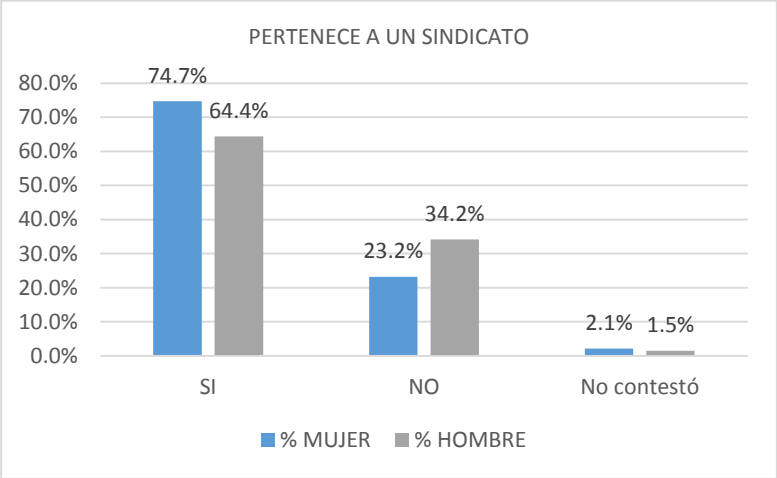
El 81% de las mujeres informa que tiene un contrato de base contra el 76% de los hombres. El 10% de las mujeres y el 11% de los hombres reporta que tienen un contrato por honorarios. En los puestos de confianza se encuentra el 10% de hombres y el 5% de mujeres.

Los hallazgos relativos al tipo de contratación indican que en promedio 78% de las personas tiene estabilidad laboral debido a que cuentan con plazas de base. También, que la plantilla de personal con contrato por honorarios no rebasa el 10%. Un hallazgo interesante es el que confirma que en los puestos de coordinación y de toma de decisiones existe una relación de 2 hombres por 1 mujer, situación que ejemplifica que el acceso de las mujeres a los puestos directivos y de coordinación está limitado por situaciones de género.



Gráfica 12

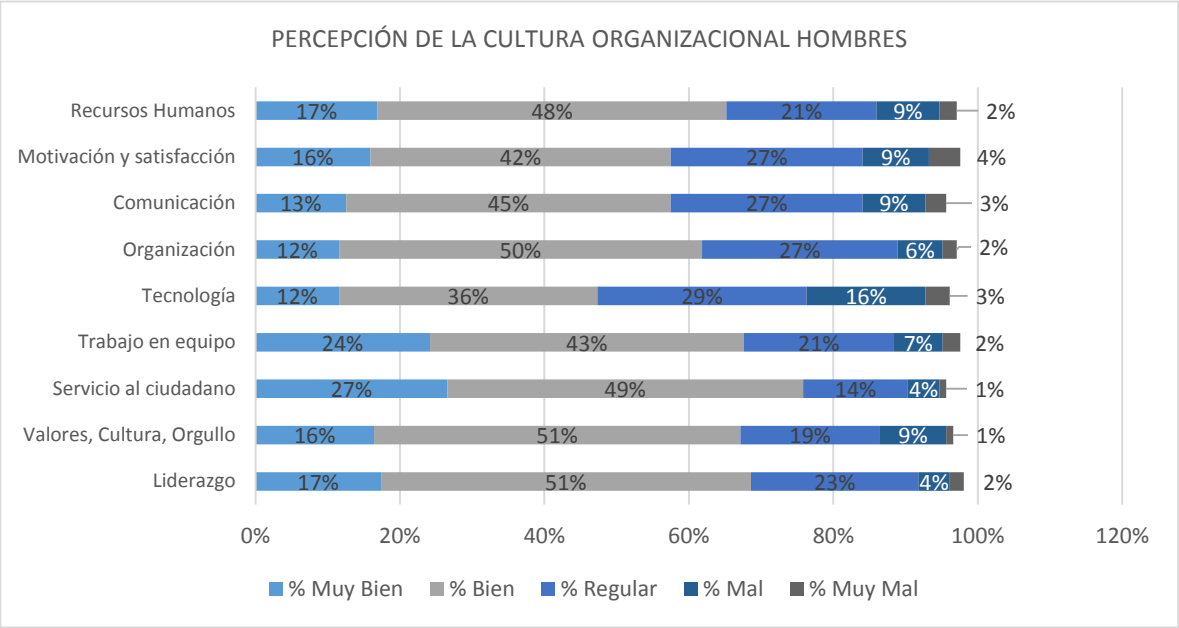
Pertenece a un sindicato



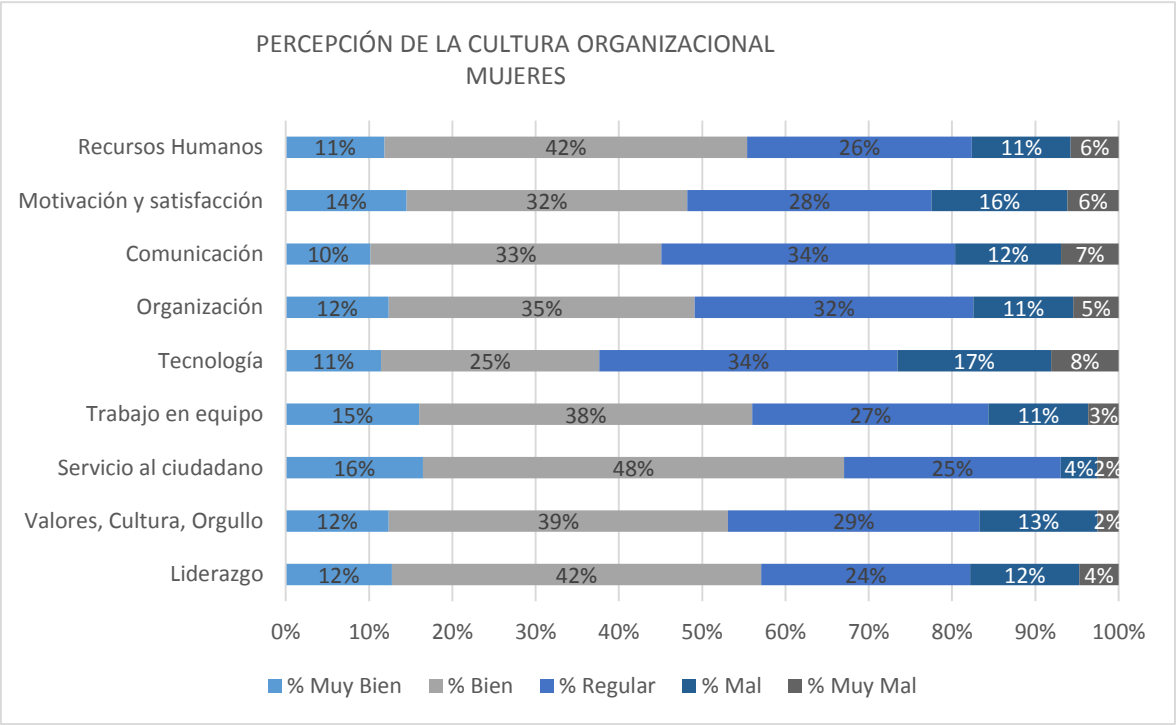
Gráfica 13

Otra expresión de la estabilidad laboral que viven los empleados del GDF es que alrededor del 70% de los trabajadores se encuentra registrado a un sindicato, específicamente el 74.7% de las mujeres y el 64.4% de los hombres hizo mención de pertenecer a uno. El 35% de personas restantes que indicó que no pertenece a un sindicato está asociado a la cantidad de trabajadores que prestan sus servicios por honorarios y en los puestos de confianza de las instituciones. (Ver gráfica12)

Percepción de la cultura organizacional



Gráfica 15

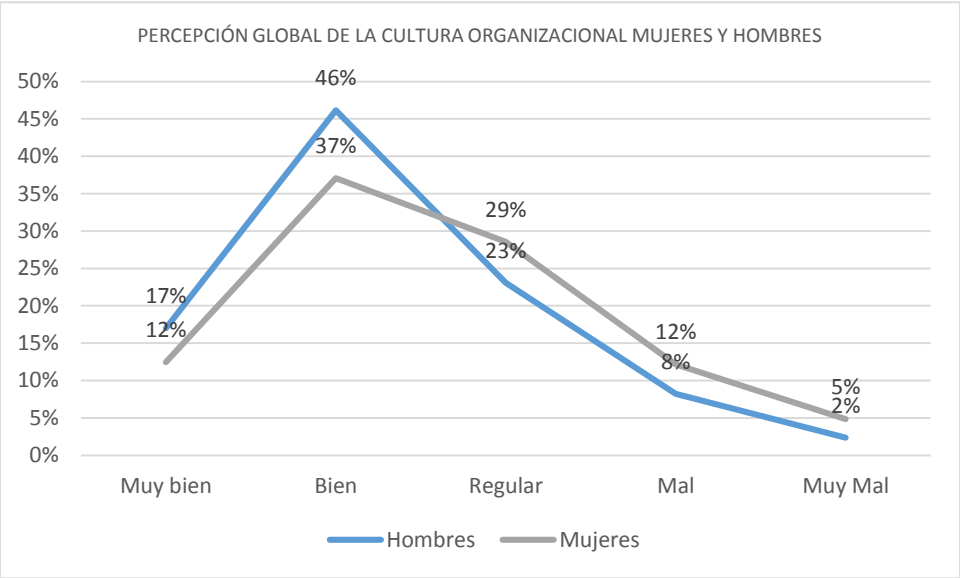


Gráfica 14

Se hace una medición de la cultura organizacional a través de los siguientes indicadores: Recursos humanos, motivación y satisfacción laboral, comunicación institucional, organización laboral, tecnología, trabajo en equipo, servicio al ciudadano, valores y orgullo institucional, y liderazgo.

En las gráficas se destaca que el personal, en general, ve la cultura de la organización donde trabaja como buena, ya que más del 50% de las personas entrevistadas coinciden en que indicadores como liderazgo, valores, organización y servicio al ciudadano se encuentra entre bien y muy bien en la escala Likert presentada. Los indicadores con menos satisfacción fueron los de tecnología, motivación y satisfacción, así como trabajo en equipo.

Cuando se compara la percepción de las mujeres y los hombres acerca de los indicadores de cultura organizacional, puede observarse que las mujeres tienden a ser más críticas en sus valoraciones. Sin embargo, en general se puede afirmar que más de la mitad de las empleadas y los empleados de las instituciones dentro de la muestra se sienten satisfechos con el clima organizacional que prevalece.

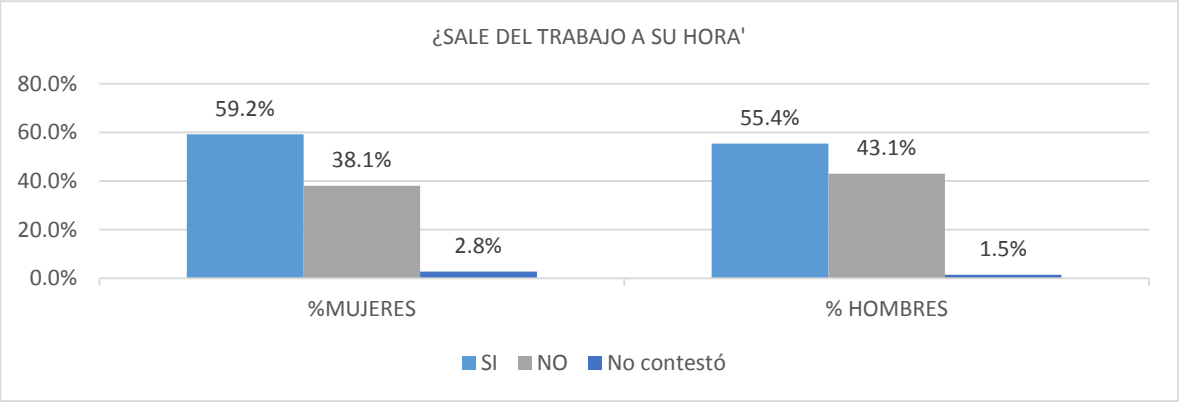


Gráfica 16

¿Sale del trabajo a su hora?

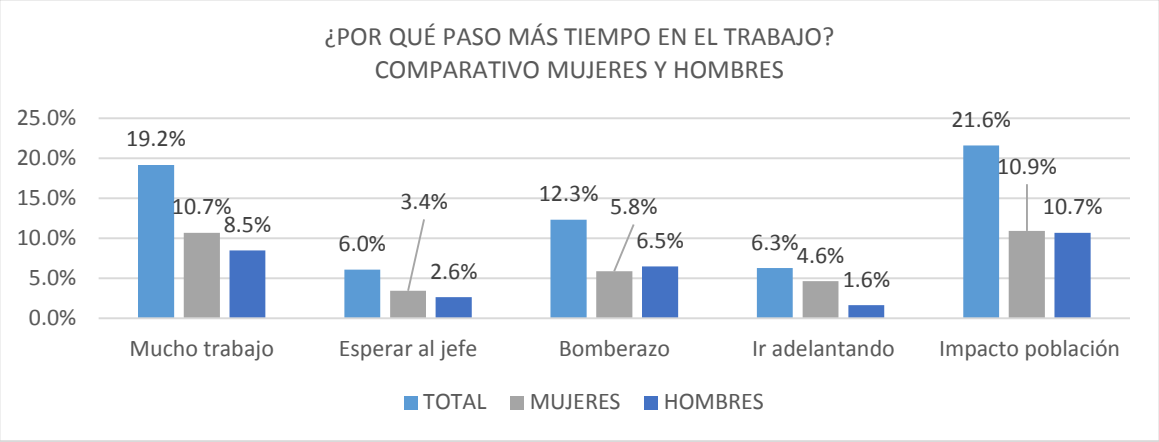
Es interesante observar que un porcentaje elevado de personas no sale a la hora definida para el término de su jornada, ya que el 43.1% de los hombres y el 38.1% de las mujeres se queda más tiempo en el trabajo. Los hombres significativamente tienden a permanecer más tiempo en el trabajo que las mujeres. Este dato puede notarse también en los porcentajes de personas que tratan de salir a tiempo: 59.2% de las mujeres contra el 55.4 de los hombres. Esta situación estadística refleja una condición de la realidad donde las mujeres buscan cumplir con sus jornadas de trabajo, sin excederlas, debido a que se tienen que retirar a cumplir con sus responsabilidades familiares. Este dato correlaciona con el 60% de mujeres, aproximadamente, que reportaron estar casadas, vivir en unión libre y estar divorciadas. En cambio el 55% de hombres que salen a tiempo no tiene correlación

con el 67% de los que reportó estar casados, viviendo en unión libre o bien estar divorciados; esto significa que en promedio el 10% de hombres no tienen la misma prisa que las mujeres por salir a realizar sus responsabilidades familiares o bien se trasladan a otra actividad.



¿Por qué no salen las personas a su hora?

Gráfica 17



Gráfica 18

Los motivos de quedarse más tiempo en el trabajo se agrupan en 5 categorías: 1) Mucho trabajo, 2) esperar a que el jefe de autorización de salir, 3) hay un trabajo emergente que atender, 4) para ir adelantando el trabajo o 5) porque el trabajo tiene impacto en la población por lo no se puede dejar el puesto hasta que llegue alguien llegue al relevo.

El 19% (10.7% mujeres y 8.5% hombres) de las personas entrevistadas indicó que permanecen más tiempo en las oficinas o instituciones debido a que tienen mucho trabajo, situación que requiere revisión para averiguar si es por la cantidad desproporcionada de trabajo de acuerdo al cargo, o bien por motivo de una deficiente planeación laboral.

El 6% de las personas trabajadoras informó como motivo más frecuente salir después de su hora debido a que debe esperar a que su jefe le de salida; está es una práctica muy antigua donde el jefe permanece más tiempo en las oficinas y requiere que el personal le asista. Como se trata de una cadena de mando, y debido a que los puestos más altos se quedan largas jornadas, arrastran consigo al personal de menor rango y salario a cumplir jornadas de más de 8 hrs., volviendo muy costoso en términos de tiempo y dinero el tener un trabajo con esas condiciones.

El 12.3% de las personas trabajadoras (5.8% de mujeres y 6.5% de hombres) reportó quedarse frecuentemente para atender situaciones inesperadas. Situación que refleja el escaso nivel de planeación y organización que en ocasiones tienen las diferentes áreas y que debido a ello involucran a personas que tienen bajos salarios y sobre todo responsabilidades familiares o personales que cumplir.

El 21.6% de las empleadas y empleados (10.9% mujeres y 10.7% hombres) informaron que los motivos de quedarse más tiempo en el puesto de trabajo está relacionado con el impacto que tiene su labor en la población[3], por eso los datos entre hombres y mujeres en este aspecto son muy parecidos, porque la razón es diferente a una cuestión de género.

Un dato interesante es el del 6.3% (4.6% mujeres y 1.6% hombres) de las personas que indican que el motivo de quedarse más tiempo en el trabajo es para adelantar en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. La diferencia entre los hombres y mujeres es significativa, lo que demuestra que ellas tienden a expesar mayor responsabilidad que los hombres.

Considerando la posición de las personas trabajadoras en la estructura organizacional (ver gráfica 19), en el motivo ‘mucho trabajo’ se encontró que el 33.3% de las mujeres y hombres que ocupan las posiciones de mando medio tienden a quedarse más tiempo, contra el 18.1% de las personas trabajadoras que tienen nivel de empleados y el 20% del personal directivo.

En el motivo ‘esperar al jefe’ el 6.3% de las mujeres y hombres con nivel de empleado reportaron quedarse más tiempo por esa razón, contra el 2.1 de las personas que tienen

[3] Es importante mencionar que el 60% de los cuestionarios se aplicaron a personas que laboran en el sector salud, en el de desarrollo social y del área de seguridad pública; por lo que es prioritario para ellos no salir del trabajo sin que haya llegado el relevo correspondiente.

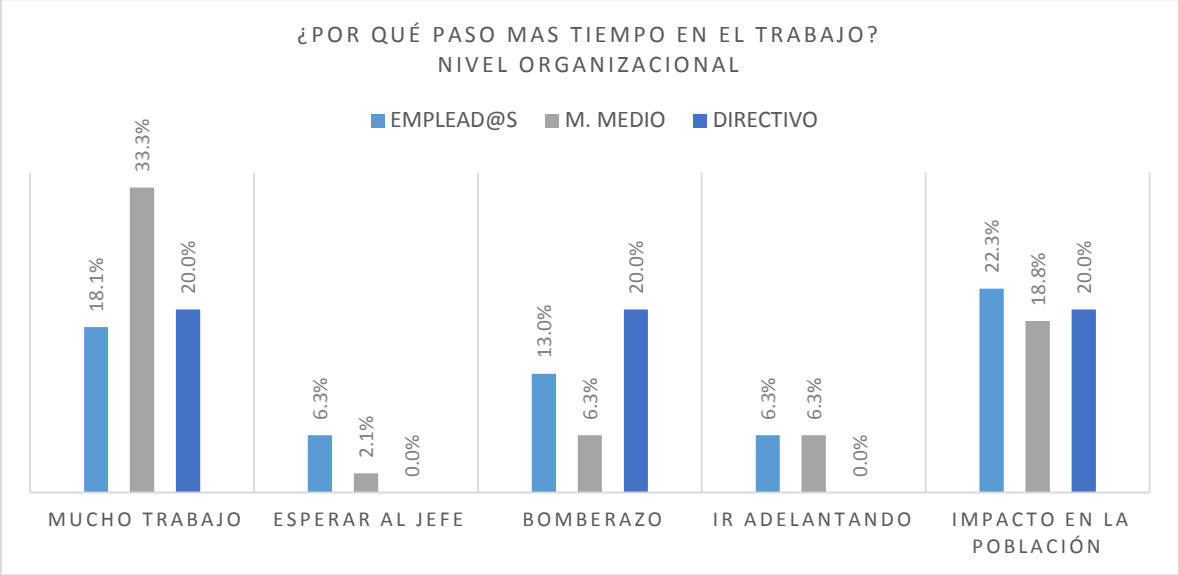
nivel medio y 0% del personal directivo. Esta es una condición normal dado que los trabajadores de mando medio son menos que los empleados operativos y son los jefes los que solicitan que se queden a laborar más tiempo.

Ante el motivo ‘bomberazo’ el 20% del personal directivo infomó quedarse en contraste, el 6.3% de los mandos medios y el 13.0% de las personas con nivel de empleados.

En la condición ‘ir adelantando’ tanto personas con nivel de empleado (6.3%) como nivel mando medio (6.3%) manifestaron su disposición a quedarse por esa razón.

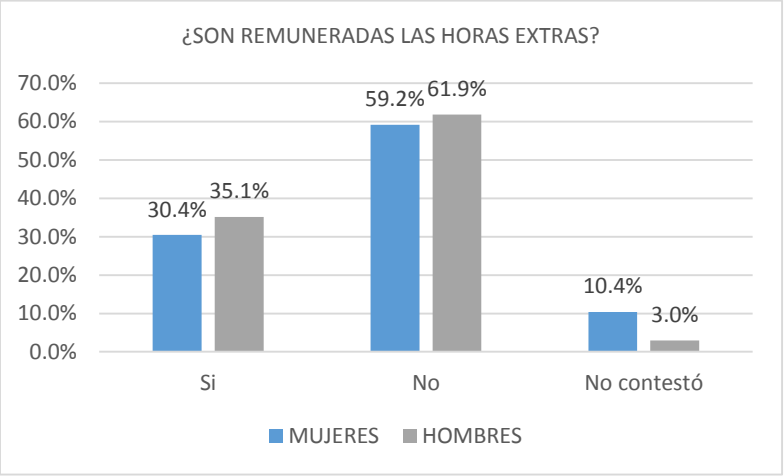
Tambien existe una misma proporción de personas que deciden quedarse a más tiempo cumplir con su trabajo debido a que éste tiene impacto en la población (22.3% con nivel de empleados, 18% con nivel mando medio y 20% con nivel directivo).

El más importante hallazgo esque cerca del 40% de las mujeres y hombres tienden a quedarse más tiempo en el trabajo, con las repuercusiones que esto tiene para no lograr una vida con calidad, donde se dé cabida a la atención familiar, al esparcimiento y a desarrollo personal.



Gráfica 19

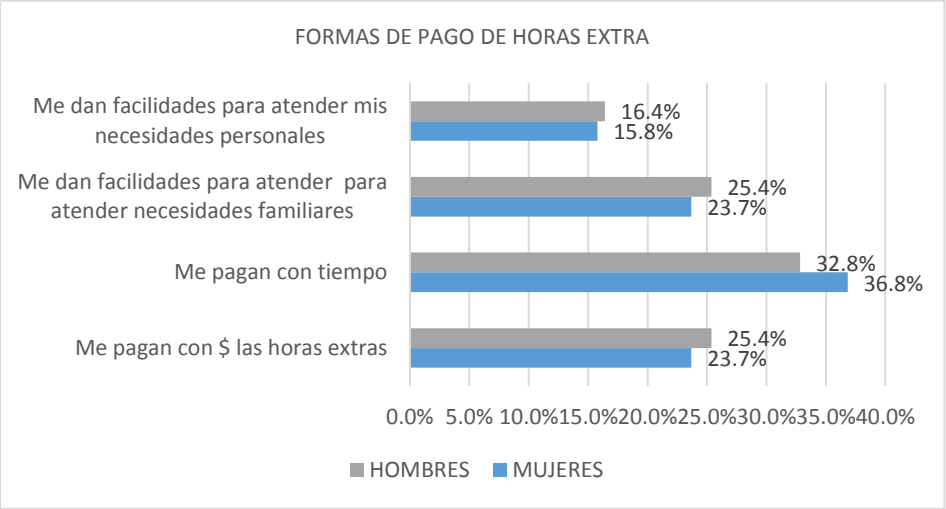
¿Son remuneradas las horas extras?



Gráfica 20

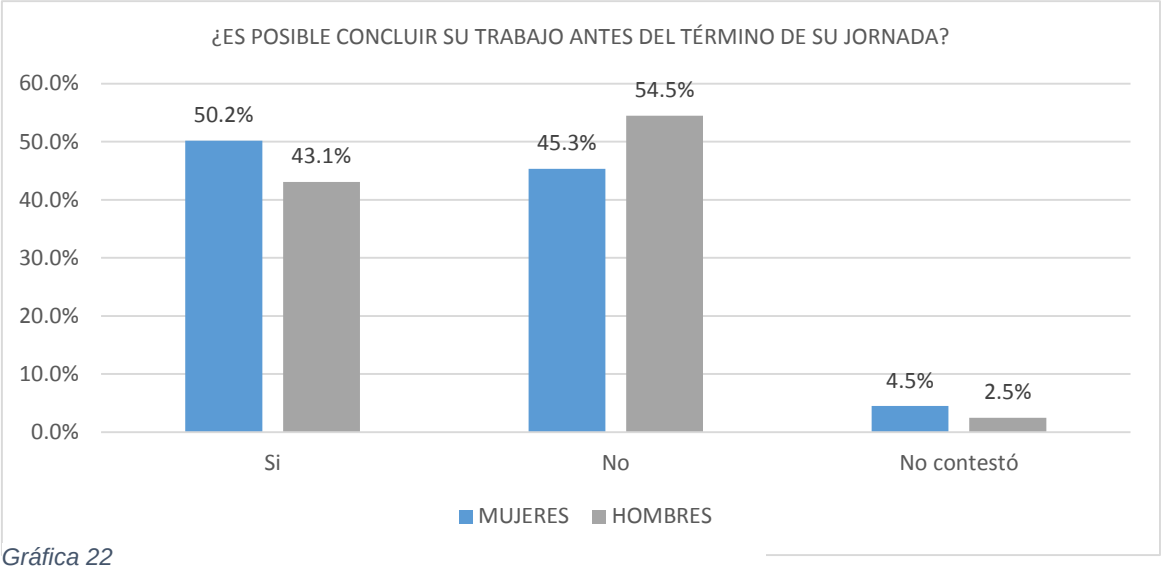
En promedio el 30.4% de las mujeres y el 35.1% de los hombres comentaron recibir una remuneración por las horas extras trabajadas, versus el 59% de las mujeres y el 61.9% de los hombres que informaron que no.

De las mujeres y hombres que indican que si se les pagan las horas extras (ver gráfica 21), al rededor del 25% mencionaron que es con dinero. En promedio el 34.8% (32.8% hombres y 36.8% mujeres) mencionaron que les pagan con tiempo, es decir, si trabajaron 2 horas extras, se les permite salir 2 horas en otra ocasión. El 25.4% de hombres y el 23.7% de mujeres reportó tener como pago facilidades para atender las necesidades familiares. El 16.4% de hombres y el 15.8% de mujeres comentaron recibir como pago facilidades para atender situaciones personales, principalmente para estudiar.



Gráfica 21

¿Es posible concluir la jornada de trabajo antes del término?



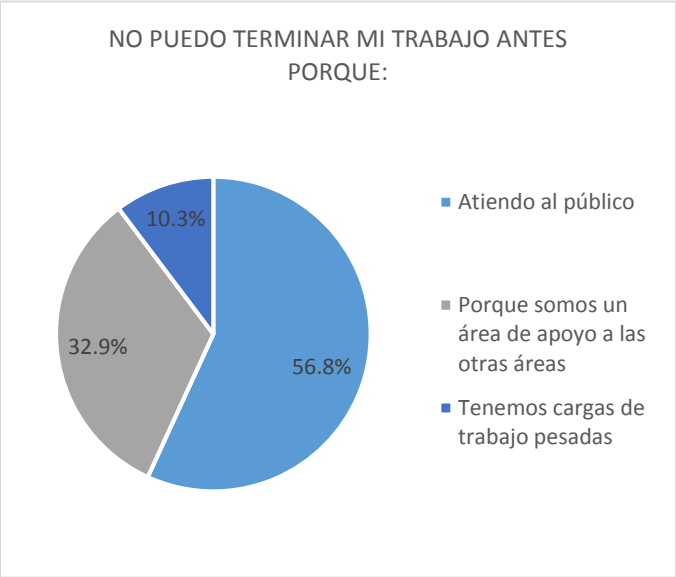
Gráfica 22

Ante la pregunta de si es posible concluir el trabajo antes de que termine la jornada, aproximadamente la mitad de las personas trabajadoras afirma que si es posible hacerlo, versus, la otra mitad que dice que no es posible.

De las que afirman que si es posible terminar el trabajo a tiempo el 50.2% son mujeres y el 43.1% hombres. La diferencia entre ambos grupos de personas es de 7 puntos porcentuales lo que marca tendencia en el sentido de que las mujeres tienden a enfocarse más que los hombres y que están motivadas para salir a tiempo ya que tienen que cumplir con sus responsabilidades familiares.

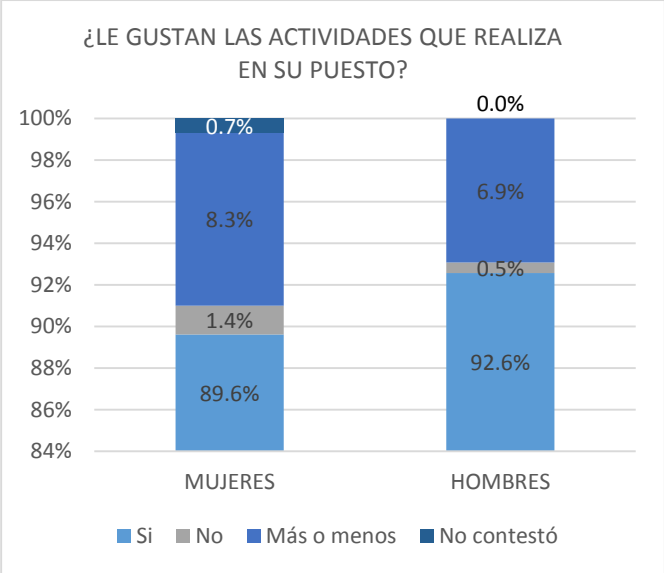
De las personas que contestaron que no es posible terminar el trabajo antes del tiempo de la salida (ver gráfica 23), el 56% argumenta que se debe a que tienen una posición laboral de atención al público, el 32.9% porque trabaja desempeñando labores de apoyo a otras áreas y sólo el 10% argumentó cargas laborales pesadas.

Esto significa que en caso de requerirse una compactación de horarios para atender necesidades familiares, las personas que atienden al público difícilmente tendrán oportunidades de obtener autorización para que se les flexibilice el horario. Será más fácil para las personas que laboran en apoyo a otras áreas puedan conseguir quien les apoye con sus labores.



Gráfica 23

¿Le gustan las actividades que realiza en su puesto?

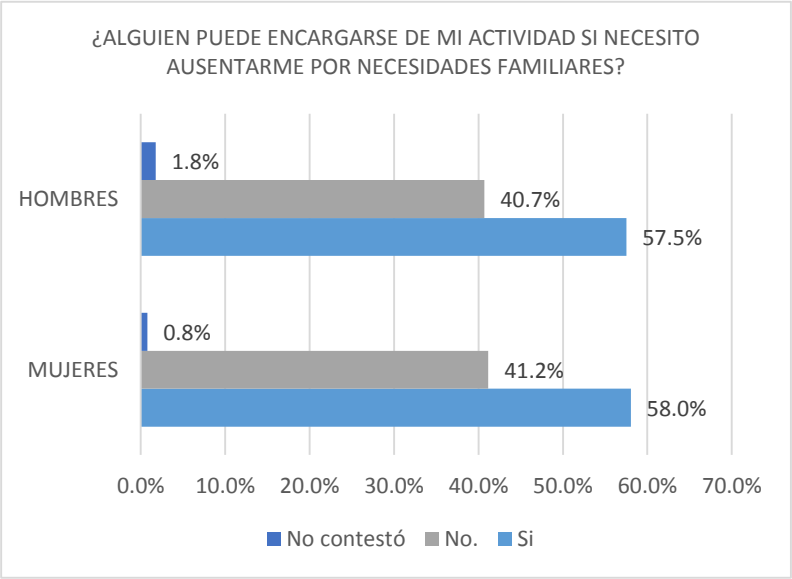


Gráfica 24

En promedio del 89.6% de las mujeres y 92.6% hombres manifiestan agrado por su actividad laboral, sin que esto represente diferencias significativas, entre ellos. De igual manera el 8.3% de las mujeres y 6.9% de los hombres expresaron sentir más o menos agrado de sus actividades laborales. En general puede decirse que la mayoría de las personas siente estar realizando una actividad laboral gratificante, lo que podría influir en la actitud por realizar un trabajo con eficiencia y calidad.

¿Hay personas que puedan encargarse de su actividad cuando necesita ausentarse para atender asuntos familiares?

Como este estudio trata de encontrar fórmulas para implantar medidas de conciliación



Gráfica 25

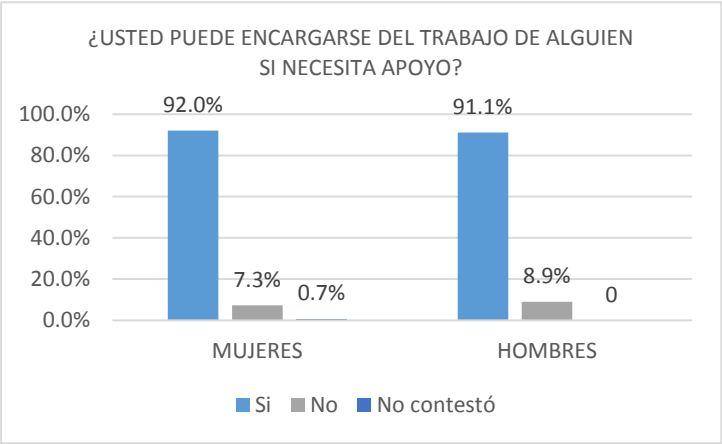
laboral, una forma de lograrlo es creando sinergias y mutuo apoyo en entre los empleados y empleadas, para ello se formula la pregunta la posibilidad de identificar el nivel real de apoyo social en el ambiente laboral.

Al respecto las situaciones significativas encontradas son que tanto hombres (55.7%) como mujeres (58.0%) ubican que sí pueden recibir apoyo de un compañero o compañera que se encargue de su trabajo mientras atiende una necesidad familiar.

En el sentido contrario el 40.7% de hombres y el 41.2% de mujeres perciben que no hay personas que puedan encargarse de su actividad si requiere salir a atender necesidades familiares. Es decir, no siempre hay personal que tenga la preparación o bien son puestos únicos.

Por el contrario, ante la pregunta ¿usted puede encargarse del trabajo de algún compañero si necesita apoyo para resolver una necesidad familiar? (ver gráfica 26), la respuesta es un contundente sí del 92% de las mujeres y del 91.1% de los hombres. Existe mucha disposición en las personas para apoyar a otros, sin embargo, esta situación es compleja y no se trata solamente de que los compañeros y compañeras muestren disposición al apoyo o no. Es también una situación de organización y ajustes laborales, porque también se

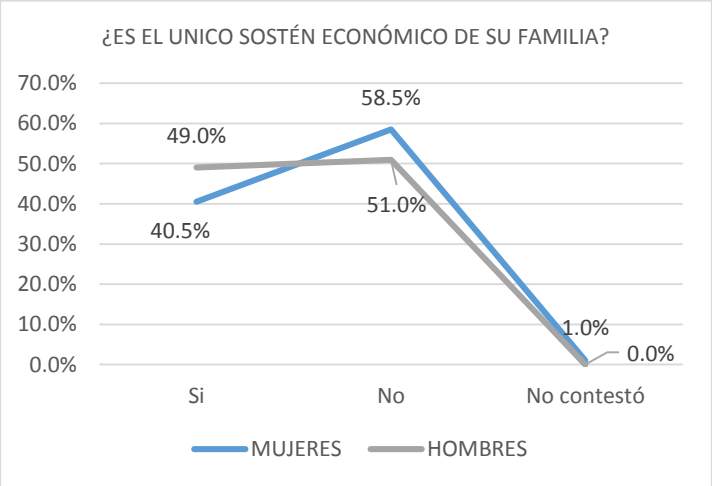
requiere cumplir con los programas operativos anuales y dar atención a las vicisitudes presentadas en la ciudad, que está viva y es enorme, una de las más grandes del mundo



Gráfica 26

¿Es el único sostén económico de su familia?

El sentido de preguntar si alguien es el único sostén económico de la familia es ubicar el número de personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad si por alguna razón alguno de los miembros de su familia llega a enfermarse o a vivir una situación crítica. Saber cuántas personas tienen esta situación puede motivar la necesidad de implantar programas de conciliación familiar en el corto plazo.



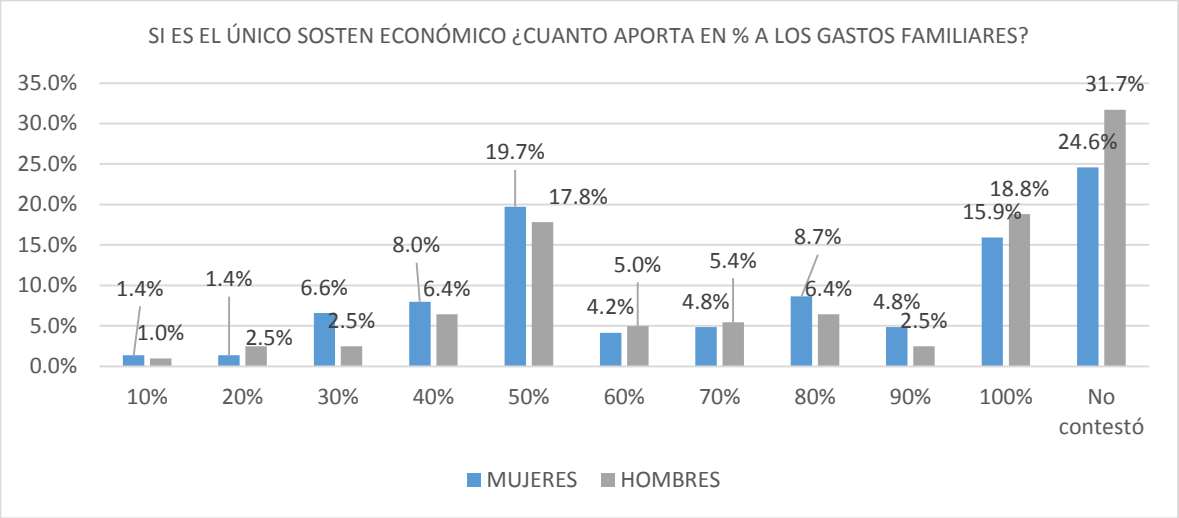
Gráfica 27

Al respecto se identifican las siguientes características de la población en estudio: el 40.5% de las mujeres y el 49% de los hombres declaran ser el único sostén de su familia, esto refleja, por un lado, el incremento en la participación laboral y económica de las mujeres y, por el otro, que muchas mujeres forman parte del grupo de las familias monoparentales, ya que este dato correlaciona con las personas que dicen tener el estatus civil de solteras, divorciadas y viudas. Ser la única persona de la familia en la que recae la responsabilidad

llevar a casa los recursos económicos implica una dosis de estrés elevado, debido a los temores que genera la posibilidad de perder el empleo.

Si no es el único sostén económico ¿qué porcentaje de su salario lo aporta a los gastos familiares?

Esta pregunta es formulada para conocer el nivel de apoyo familiar que tienen las personas



Gráfica 28

encuestadas y cuál es su participación en la actividad económica de la familia. Al respecto los hallazgos son los siguientes:

El 19.7% de las mujeres y el 17.8% de los hombres comentan que aportan la mitad de sus salario. El 15.9% de las mujeres y el 18.8% de los hombres mencionan que aportan el 100% de su salario para la atención de las necesidades económicas en la familia.

Si se suman los porcentajes de aportación se observa que el 58.1% de las Mujeres aporta más del 50% de su salario a los gastos de su familia y El 55.9% de los hombres aporta más del 50% de su salario a los gastos de la familia. Es este dato se puede apreciar, sin ser significativo, que las mujeres tienden a comprometerse más en términos económicos en relación con los hombres y que debido a la situación económica del país las mujeres han tenido que involucrarse más en la consecución de los recursos porque el poder adquisitivo de los salarios a menguado mucho en los últimos años.

Responsabilidades familiares

El convenio 156 (OIT, 2009) de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares se refiere a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras. En este

convenio se reconocen los problemas y necesidades particulares que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares, definidos como trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella" .

PONSABILIDADES FAMILII	MUJERES Soy responsable	HOMBRES Soy responsable	MUJERES Soy apoyo	HOMBRES Soy apoyo	MUJERES Pago por ello	HOMBRES Pago por ello	MUJERES No participo	HOMBRES No participo	MUJERES No aplica	HOMBRES No aplica
Coordinar o dirigir el hogar	64.7%	39.6%	26.6%	47.0%	1.0%	1.0%	2.4%	3.0%	1.0%	4.5%
Cocinar y servir los alimentos	55.7%	18.8%	29.4%	53.0%	4.2%	7.4%	5.2%	12.9%	1.7%	4.5%
Amamantar	11.4%	1.5%	0.0%	1.0%	0.3%	1.5%	1.4%	7.9%	63.3%	69.3%
Lavar la ropa	67.1%	22.3%	21.5%	42.6%	5.5%	12.4%	1.7%	13.9%	1.0%	4.5%
Planchar la ropa	59.2%	22.3%	23.2%	41.1%	8.0%	11.9%	5.2%	16.3%	1.4%	5.4%
Asear la casa	59.2%	25.7%	28.7%	52.0%	8.0%	10.4%	0.7%	7.4%	0.7%	2.0%
Hacer las compras	62.3%	32.7%	29.1%	51.0%	2.1%	3.5%	1.0%	5.9%	1.0%	2.0%
Hacer reparaciones en la casa	23.9%	46.5%	29.4%	27.2%	21.1%	20.8%	10.0%	1.0%	5.9%	2.0%
Pagar las cuentas y trámites del hogar	56.4%	51.5%	32.2%	37.6%	1.0%	2.0%	2.8%	3.0%	1.0%	2.0%
Asear a los hijos y verificar que estén listos para la escuela	40.1%	6.9%	11.8%	34.2%	1.0%	1.0%	2.1%	8.9%	33.6%	36.6%
Dejar a los hijos a la escuela.	30.8%	12.4%	12.8%	27.7%	3.1%	0.0%	4.8%	11.4%	34.6%	36.1%
Ir por los hijos a la escuela.	26.6%	6.9%	11.1%	26.2%	5.9%	1.0%	6.6%	16.3%	34.3%	37.1%
Apoyarlos en la realización de las tareas	36.7%	9.9%	14.5%	33.2%	1.0%	0.5%	4.5%	9.9%	31.8%	35.1%
Llevar a los hijos a las actividades extraescolares	34.3%	11.9%	9.7%	28.7%	1.0%	1.5%	6.2%	11.4%	33.9%	35.1%
Atender sus necesidades y conflictos emocionales	51.2%	25.2%	14.2%	32.7%	1.0%	1.5%	1.4%	5.0%	19.4%	24.8%
Poner y hacer respetar los límites en la casa.	59.9%	32.2%	18.7%	35.6%	0.0%	0.0%	0.7%	5.9%	12.5%	14.9%
Atender a la pareja (darle de comer, lavar su ropa, etc.)	35.3%	10.9%	17.0%	23.3%	0.7%	0.5%	3.5%	17.8%	30.4%	32.2%
Cuidar a una persona enferma de la familia	18.3%	8.9%	15.6%	18.3%	0.0%	1.0%	2.8%	3.0%	46.4%	52.5%
Cuidar a una persona adulta mayor de la familia	16.6%	11.4%	18.0%	17.3%	0.3%	2.0%	2.8%	3.0%	46.0%	50.0%
Llevar a los integrantes al médico	43.3%	25.2%	28.0%	41.6%	0.0%	0.0%	1.0%	4.0%	15.9%	15.8%
Atender a las necesidades de alimentación y cuidado de mi mascota.	27.3%	23.3%	20.1%	22.8%	0.7%	1.5%	2.8%	3.0%	36.7%	42.1%
Atender las necesidades de mi comunidad	9.0%	8.4%	20.8%	24.3%	3.1%	1.5%	20.4%	13.9%	31.5%	39.6%

Tabla 3

En la tabla 3 se visibiliza las diferencias en el comportamiento que adoptan las mujeres y los hombres ante las responsabilidades familiares. Por ejemplo en los indicadores coordinar y dirigir el hogar, cocinar y servir los alimentos, lavar la ropa, planchar la ropa, asear la casa,

hacer las compras, atender las necesidades y conflictos emocionales, poner y hacer respetar los límites en la casa; las mujeres tienen una participación significativamente mayor al (entre el 50% y 65%) que los hombres (entre el 18% y 36%). El único indicador donde la participación del hombre en la casa es mayor es el relativo a la realización de reparaciones domésticas. El indicador donde hay igualdad es el relativo al pago de las cuentas y trámites en el hogar (mujeres 56.4% y hombres (51.5%).

En los indicadores: asear a los hijos y verificar que estén listos para la escuela, dejar a los hijos a la escuela, ir por los hijos a la escuela, apoyo en las tareas escolares, llevarlos a actividades extra escolares, atender a la pareja, atender a una persona enferma de la familia, cuidar a una persona adulta mayor y atender las necesidades de la mascota; son actividades que tienen una menos proporción de realización, sin embargo, en éstas también los hombres se encuentran significativamente por debajo de las mujeres.

Estamos a finales del año 2014 y ya han pasado más de 50 años en que se busca de manera continua la igualdad en las actividades entre los géneros, sin embargo, es interesante observar que aún prevalecen las inequidades en torno a las actividades cotidianas, las de convivencia entre hombres y mujeres.

Los hombres continúan visualizándose como apoyo de la mujer ante la atención de las responsabilidades familiares, más aún las mujeres también han tenido que integrarse al mercado de trabajo para apoyar con las responsabilidades económicas.

Ante estas desigualdades es claro que se tiene mucho trabajo que hacer para incrementar la sensibilidad de los hombres, para ampliar su conciencia y lograr su involucramiento, de manera igualitaria, en la atención a las responsabilidades familiares.

En orden de importancia ¿Quién le apoya en la realización de sus responsabilidades?

El objetivo de la pregunta es conocer la manera en que actualmente las personas trabajadoras están organizándose con la colaboración de los miembros de la familia para conciliar la vida laboral con la familiar, es decir, para no verse afectados en el trabajo por recurrentes ausencias.

El cumplir con un horario de trabajo implica que varias de las responsabilidades familiares no podrán ser atendidas por lo que mujeres y hombres se apoyan en otros miembros de su familia para sacarlas adelante.

QUIEN LE APOYA EN SUS RESPONSABILIDADES FAMILIARES										
	1° LUGAR	1° LUGAR	2° LUGAR	2° LUGAR	3° LUGAR	3° LUGAR	4° LUGAR	4° LUGAR	5° LUGAR	5° LUGAR
	MUJ	HOM	MUJ	HOM	MUJ	HOM	MUJ	HOM	MUJ	HOM
Pareja	42.2%	62.9%	5.2%	1.0%	2.1%	2.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.5%
Madre	25.6%	19.3%	11.8%	17.8%	2.1%	3.0%	0.3%	1.0%	0.0%	1.0%
Padre	3.8%	5.0%	12.1%	10.9%	4.8%	9.4%	1.0%	0.5%	0.0%	1.0%
Hermanas	3.1%	1.0%	8.7%	4.0%	8.7%	5.4%	4.2%	7.4%	0.3%	2.0%
Hermanos	2.8%	1.5%	4.2%	5.0%	4.2%	3.0%	2.8%	7.4%	2.4%	4.0%
Hijas	8.3%	2.0%	8.0%	5.0%	3.1%	4.5%	2.8%	1.0%	1.4%	0.5%
Hijos	4.2%	0.0%	9.7%	7.9%	4.2%	4.0%	2.8%	3.0%	2.1%	2.0%
Abuela materna	2.1%	1.0%	0.7%	3.5%	1.7%	2.5%	0.3%	1.5%	0.3%	1.0%
Abuelo materna	0.0%	0.0%	1.0%	0.5%	0.0%	0.5%	0.3%	0.5%	0.3%	0.5%
Abuela Paterna	0.3%	0.5%	0.0%	0.5%	1.4%	1.0%	1.7%	1.0%	0.0%	0.0%
Abuelo paterno	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.5%	0.0%	0.0%
Sobrinas	0.0%	0.5%	0.7%	1.0%	1.0%	1.0%	1.7%	1.0%	2.8%	3.0%
Sobrinos	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.5%	0.7%	1.5%	1.4%	0.5%
Otros	0.3%	2.0%	0.0%	1.0%	0.7%	0.0%	0.7%	0.0%	1.0%	2.0%

Tabla 4

Al respecto se encontraron hallazgos interesantes: el 42% de las mujeres y el 62.9% de los hombres se apoyan en su pareja en primer lugar; el 25.6% de las mujeres se apoyan en su madre en primer lugar y los hombres 19.3%.

En segundo lugar la tendencia de las mujeres (11.8%) es apoyarse en su madre, mientras que los hombres lo hacen en un 17.8%. Asimismo, en segundo lugar se incrementa el apoyo de otros miembros de la familia como son los hijos e hijas y los hermanos.

Estos datos dan muestra de que las mujeres, aún y cuando prefieran a poyarse en su pareja, buscan el apoyo materno para no dar tantas molestias a las parejas. Y los hombres buscan mucho más el apoyo de su pareja, y de su mamá. Este es un indicador que podría estar marcando el nivel de dependencia de los hombres con respecto de las mujeres.

La familia está convertida en el apoyo natural para atender las necesidades familiares, particularmente la madre y el padre tanto del hombre como de la mujer trabajadora.

¿Preferentemente, con quién deja a sus hijos cuando va al trabajo?

Tal pregunta se formula para identificar el nivel de riesgo que tienen los hijos y las personas adultas mayores al ser dejadas al cuidado de terceros. Asimismo, esta pregunta permite averiguar cuál es el círculo de apoyo más recurrente para el cuidado de los niños en ausencia de las personas trabajadores.

¿PREFERENTEMENTE, CON QUIÉN DEJA A SUS HIJOS CUANDO VA AL TRABAJO?	1° LUGAR MUJ	1° LUGAR HOM	2° LUGAR MUJ	2° LUGAR HOM	3° LUGAR MUJ	3° LUGAR HOM	4° LUGAR MUJ	4° LUGAR HOM	5° LUGAR MUJ	5° LUGAR HOM
No tengo hijos	22.1%	30.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
solos	8.0%	4.5%	0.0%	1.0%	1.7%	0.0%	0.7%	0.5%	0.0%	0.0%
pareja	12.8%	33.2%	2.8%	3.5%	0.7%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
madre	11.4%	3.0%	4.8%	4.5%	0.7%	2.5%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%
padre	2.1%	0.0%	4.2%	1.5%	1.0%	1.0%	0.7%	0.5%	0.0%	1.0%
hermanas	2.4%	1.0%	3.8%	1.5%	4.5%	3.0%	1.0%	1.0%	0.3%	1.0%
hermanos	0.3%	0.0%	0.7%	0.0%	1.0%	1.5%	1.4%	3.0%	0.3%	0.5%
hijas	0.3%	0.0%	0.0%	0.5%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%
hijos	0.3%	0.0%	0.7%	1.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%
abuela materna	3.1%	6.4%	1.4%	8.9%	0.7%	0.5%	0.3%	2.0%	0.0%	1.0%
abuelo materno	0.0%	0.5%	1.0%	1.5%	0.7%	3.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.5%
Abuela Paterna	1.7%	1.0%	0.7%	1.5%	0.3%	2.0%	1.0%	0.5%	0.7%	0.5%
abuela paterno	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.5%	0.3%	0.0%
sobrinas	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.7%	1.5%
sobrinos	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%
se cuidan solos	19.0%	7.9%	1.4%	1.0%	1.0%	1.0%	0.7%	1.5%	0.0%	0.5%
internado	2.4%	0.0%	1.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.3%	0.0%	0.3%	0.5%

Tabla 5

Al respecto de dejar encargados a los hijos se observan diferencias significativas, ya que las mujeres en un 12.8% los dejan con la pareja, mientras que los hombres lo hacen en un 33.2%. Asimismo, las mujeres encargan a sus hijos con su madre (11.4%) y los hombres lo hacen con la suya en un 3.0%. Lo que significa que la atención de las responsabilidades familiares gira más en torno a la familia de la mujer más que del hombre. El dejar a los hijos con las abuelas, si bien son personas generalmente confiables, no siempre tienen la energía suficiente para educar, lo cual significa el establecimiento de límites, supervisión en la realización de las tareas, limitar o cuidar el uso del internet con responsabilidad, asignar horarios y reglas para la visita de las novias y novios, entre otras actividades.

¿Por cumplir con en el trabajo ha tenido alguna repercusión de tipo familiar?

El tipo de trabajo que tienen las personas entrevistadas está caracterizado por una jornada de trabajo de al menos 8 horas diarias, de lunes a viernes, que se realiza en edificios de gobierno y que requiere de 1 a 2 horas en el traslado. Tales condiciones coadyuvan en las siguientes repercusiones familiares: Dejar a los hijos, persona adulta mayor sanos o

enfermos, ya sea solos o al cuidado de otras personas. Asimismo, este tipo de trabajo y el que los hijos se quedan solos ha generado principalmente problemas de accidentes en casa (12.5%), problemas académicos de los hijos (20.4%), tensiones en la pareja (26.0%), problemas de comunicación con los hijos (17.6%) e imposibilidad de continuar con los estudios (25.3%). En estos datos las diferencias entre hombres y mujeres no son significativas.

REPERCUSIONES DE TIPO FAMILIAR	MUJERES	HOMBRES
Dejar a sus hijos solos durante largos periodos	24.9%	20.8%
Dejar a su persona adulta mayor sola durante largos periodos	12.5%	9.9%
Dejar a sus hijos al cuidado de otras personas	32.5%	21.3%
Dejar a su hija/o enfermo al cuidado de otras personas	18.3%	8.4%
Dejar a su persona adulta mayor al cuidado de otras personas	14.9%	9.9%
Accidentes en casa	12.5%	10.9%
Abusos sexuales en sus hijos o PAM	0.3%	0.0%
Problemas de adicciones de sus hijos o familiares a su cuidado	2.1%	1.5%
Embarazos adolescentes	3.1%	1.0%
Relación de sus hijos con personas indeseadas	6.6%	4.5%
Conductas antisociales de los hijos (delincuencia, pandillerismo, etc.)	1.4%	1.5%
Sus hijos han tenido problemas a través de internet	2.1%	2.5%
Sus hijos han sido víctimas de intento de rapto o trata de personas a través de internet	1.0%	1.0%
Problemas académicos de sus hijos	20.4%	21.3%
Erotización temprana de sus hijos por consultar páginas sexuales en internet sin la supervisión	1.0%	1.5%
Tensiones en la pareja	26.0%	38.1%
Divorcio	7.6%	10.4%
Problemas de comunicación con los hijos	17.6%	20.3%
Tener otra pareja en el trabajo	2.4%	4.0%
Imposibilidad de continuar con sus estudios	25.3%	25.7%

Tabla 6

En segundo lugar las personas entrevistadas mencionaron que han tenido repercusiones como relación de sus hijos con personas indeseadas (6.6%), embarazos adolescentes (3.1%) y problemas de adicciones (2.1%), abusos sexuales (0.3%) e incluso intento de rapto a través de internet (1.0%).

Con esto se puede afirmar que muchas de las repercusiones sociales tiene su origen en las condiciones laborales y económicas inadecuadas que obliga, tanto las mujeres como a los hombres, a salir a trabajar dejando sin supervisión y educación a sus hijos.

Garantizar que un miembro de la pareja, el hombre o la mujer, se queden en la casa o tengan facilidades laborales para atender las responsabilidades en la familia podría disminuir drásticamente las problemáticas sociales imperantes en el país.

Medidas de conciliación laboral que se implementan en su área de trabajo o institución

Uno de los aspectos centrales de esta investigación ha sido la de identificar cuáles son las medidas que las instituciones implementan para conciliar la atención de las responsabilidades laborales con las familiares. Al respecto es importante mencionar que la mayoría de las personas no tenía información preliminar del concepto "Conciliación laboral-familiar", requirió de breves explicaciones para comprender el sentido. Tras las explicaciones tuvieron elementos para identificar y discriminar las medidas de conciliación familiar-laboral de las prestaciones laborales.

Las personas entrevistadas en general mencionaron 6 medidas de conciliación laboral y familiar como las más frecuentes (ver tabla 7), en el siguiente orden: Flexibilidad a la entrada o salida (56.7% mujeres, 62.9% hombres), licencias sin goce de sueldo (29.8% mujeres, 33.7% hombres), planes sociales como pensiones y seguros médicos (21.8% mujeres, 25.7% hombres), compatibilizar los horarios del trabajo con los del colegio (19.7%, mujeres, 13.4% hombres), ampliación de los permisos de maternidad y paternidad (15.6% mujeres, 17.3% hombres), reducción de las jornadas en el caso de la enfermedad de un hijo (15.2% mujeres, 19.3% hombres).

La medida de conciliación más frecuente es la relativa a la flexibilidad horaria a la entrada o salida para tener tiempo y atender las necesidades familiares ocasionales como llevar a los hijos al Dr., acudir a los festivales escolares, atender enfermedades ocasionales de los hijos e hijas, etc.

En segundo lugar de frecuencia las personas entrevistadas ubican que en su institución se otorga la medida "licencias sin goce de sueldo" esta se implementa cuando las personas agotaron sus días de permiso que por contrato (los que tienen contrato por base) y que derivado de la necesidad familiar las personas requieren ausentarse totalmente de la institución frecuentemente para atender una enfermedad grave de un familiar.

En tercer lugar se encuentran las medidas de conciliación laboral: “planes sociales como planes de pensiones” y “compatibilizar los horarios del trabajo con los del colegio de los hijos e hijas”.

En cuarto lugar de frecuencia se encuentran las siguientes medidas de conciliación familiar-laboral: “ampliación de los permisos de maternidad y paternidad”, “reducción de la jornada en caso de la enfermedad de un hijo” “Realización de programas de salud y de ayudas para la realización de actividades deportivas y de ocio”, “promoción de guarderías cerca de la institución”.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL QUE SE IMPLEMENTAN EN SU ÁREA DE TRABAJO O INSTITUCIÓN		
	MUJERES (SI)	HOMBRES (SI)
Flexibilidad horaria a la entrada o salida para poder disponer de tiempo para atender las necesidades familiares en determinados momentos	56.7%	62.9%
Licencias sin goce de sueldo (permiso para cuidados especiales de las hijas, hijos o personas adultas mayores enfermas a su cargo garantizando la incorporación a su regreso)	29.8%	33.7%
Planes sociales como planes de pensiones, seguros médicos, seguros de vida	21.8%	25.7%
Compatibilizar los horarios del trabajo con los del colegio, guardería, etc.	19.7%	13.4%
Ampliación de los permisos de maternidad y paternidad	15.6%	17.3%
Reducción de jornadas en caso de enfermedad de un hijo/a	15.2%	19.3%
Realización de programas de salud y ayudas para la realización de actividades deportivas y de ocio	13.8%	9.9%
Promoción de guarderías por parte tu institución, en la inmediación al centro de trabajo	13.1%	10.4%
Contrataciones de medio tiempo o tiempo parcial	10.4%	9.4%
Trabajo compartido con otra compañera/o	8.0%	6.4%
Posibilidad de vacaciones extras no remuneradas	6.9%	11.9%
Concentrar el horario de trabajo con el objetivo de que quede el mayor tiempo libre posible	6.2%	7.9%
Servicio de información y asesoramiento sobre servicios de atención a personas mayores, guarderías, atención a domicilio, apoyo psicológico y pedagógico, servicios médicos, asesoría jurídica y fiscal, etc.	5.5%	6.4%
Ayudas económicas para gastos por cuidado de hijos e hijas y personas mayores	4.8%	5.4%
Trabajar desde el propio domicilio o a distancia (de manera fija o por temporadas para facilitar la atención de responsabilidades o emergencias familiares)	3.5%	7.9%

Tabla 7

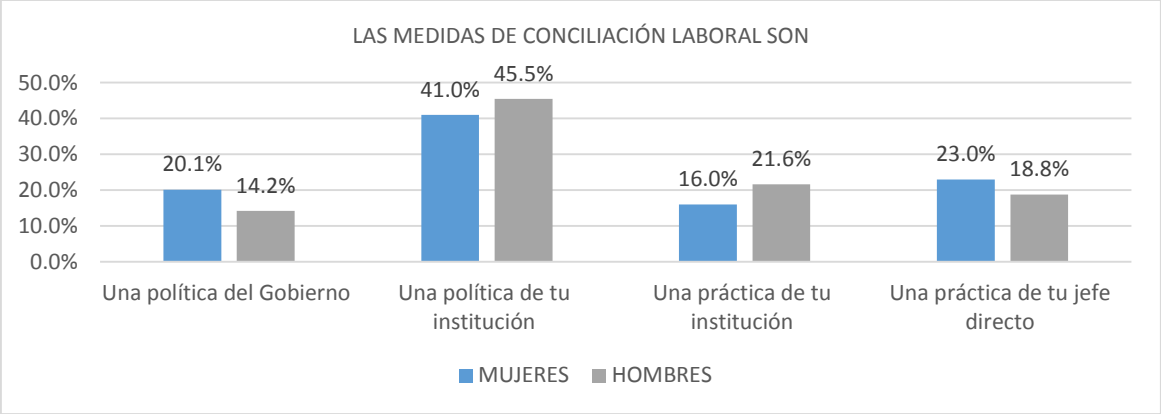
Las mujeres y hombres mencionaron otro tipo de medidas de conciliación laboral que se aplican en sus instituciones pero que tienen una menor frecuencia, tal es el caso de contrataciones de medio tiempo o tiempo parcial (10.4% mujeres, 9.4% hombres), trabajo compartido con otro compañero o compañera (8.0% mujeres, 6.4% hombres), posibilidad

de vacaciones extras no remuneradas (6.9% mujeres, 11.9% hombres) y concentrar el horario de trabajo con el objetivo de que quede el mayor tiempo posible (6.2% mujeres, 7.9% hombres). Estas medidas como se puede observar tienen poca aplicación entre las instituciones del GDF, sin embargo, son las más empleadas en los programas de conciliación laboral en los países de la comunidad europea.

En todos los casos mencionados, si bien existen diferencias en el otorgamiento de las medidas de conciliación laboral-familiar entre hombres y mujeres estas no son significativas, lo que en esencia se puede decir, que se trata a las mujeres y a los hombres de manera igualitaria en cuanto al brindar facilidades para optar por una medida de conciliación familiar y laboral.

Cabe mencionar que en ninguna de las instituciones entrevistadas se indicó que tuvieran un programa especial para conciliar la vida familiar y laboral, son medidas implementadas a juicio de los propios directores y mandos medios.

¿Las medidas de conciliación laboral-familiar son una práctica o una



Gráfica 29

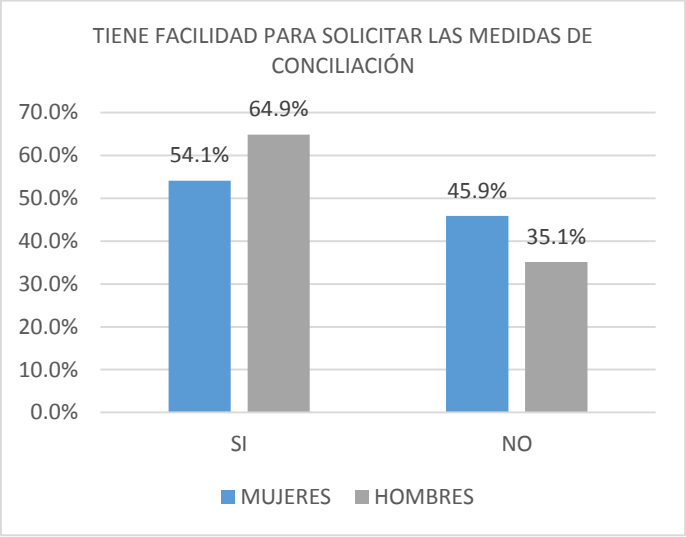
política?

Arriba del 40% de las personas entrevistadas piensa que las medidas de conciliación laboral implementadas son una política institucional, lo cual en el estricto sentido pudiera no ser cierto, dado que no existen en los documentos normativos como una línea de política, pero si es del conocimiento de las directoras y directores generales las condiciones familiares por las que pasan algunos de sus empleados, y el personal que las requiere sabe que existe acuerdo de parte de la dirección para facilitar las faltas o llegar tarde al trabajo.

Alrededor del 18% de las personas entrevistadas ubica que las medidas de conciliación laboral son una práctica del jefe directo, pues es el que autoriza de manera inmediata y a quien se lo solicita la persona trabajadora.

De manera menos frecuente se observa que las personas piensan que en realidad se trata de una política de gobierno.

¿Tiene facilidad para solicitar la aplicación de las medidas conciliaciones laboral-familiar existentes en su trabajo?

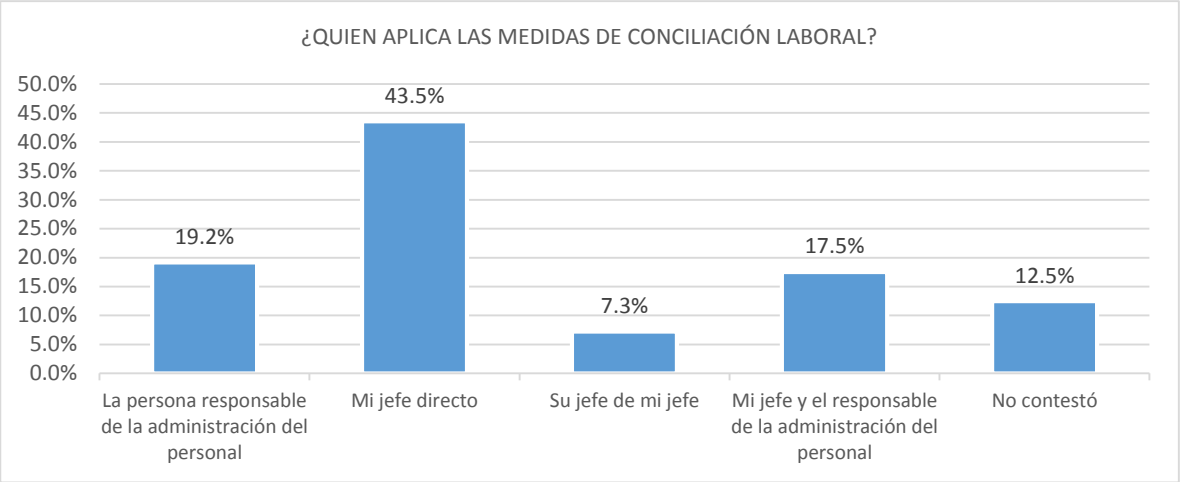


Gráfica 30

En general el 54.1% de las mujeres y el 64.9% de los hombres manifiestan que se les ha otorgado las medidas de conciliación familiar-laboral con facilidad. Al respecto existe una diferencia que es significativa entre hombres y mujeres que podría denotar que a los hombres se les otorgan con mayor facilidad dado que permanecen más tiempo en el trabajo (véase la gráfica 17), o bien, tratarse de un tema de discriminación, dado que existe una relación de 2 hombres 1 una mujer en los puestos de decisión, por lo que por motivos de identificación de género se les pueda estar dando más facilidades a los hombres.

¿Quién aplica las medidas de conciliación laboral?

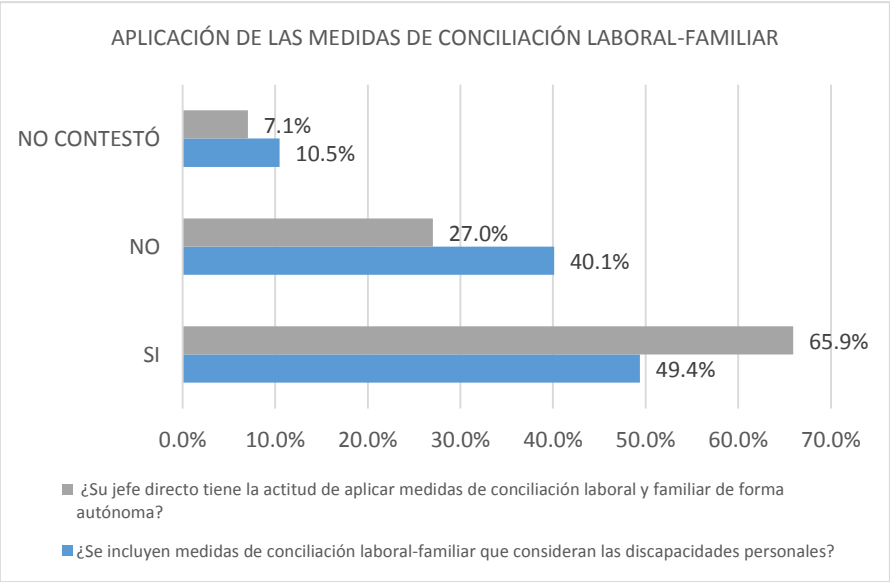
Las medidas de conciliación laboral-familiar principalmente son aplicadas por el jefe directo (43.5%), dado que es el que autoriza las ocasionales llegadas tarde o salidas temprano del personal a su cargo. En un segundo momento se menciona a la persona encargada de la administración de personal (19.2%) como la que aplica las medidas de conciliación laboral, pues es ante él que se realizan los trámites para a largar las vacaciones, ampliar los permisos de maternidad y paternidad, los días sin goce de sueldo, etc.



Gráfica 31

En un tercer momento se menciona la asociación entre el jefe directo y la persona encargada de la administración de personal (17.5%) como los responsables del otorgamiento de las medidas de conciliación laboral. En estricto sentido, la aplicación debería ser así, sin embargo, recae mucho en el jefe directo debido a que muchas de las personas trabajan en las colonias de la ciudad y es fácil tomar las decisiones flexibilizar horarios sin necesidad de que se entere la persona encargada de los recursos humanos.

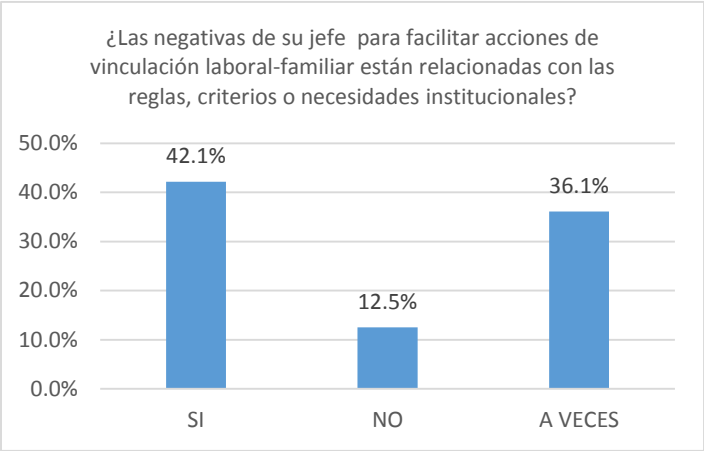
Por otro lado, (véase la gráfica 32), el 65.9% de las personas observan que existen buena actitud y la disposición de su jefe directo para aplicar las medidas de conciliación de manera autónoma, contra un 27% que no le ve disposición ni la actitud para hacerlo.



Gráfica 32

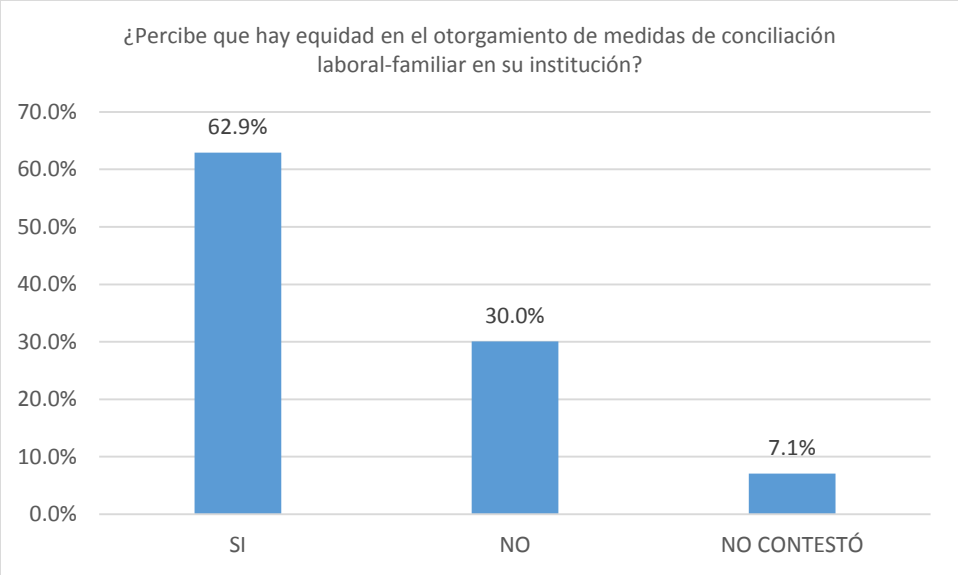
También, (véase la gráfica 32), el 49.4% percibe que si se contemplan medidas de conciliación laboral que consideran alguna las discapacidades de las personas, contra un 40.1% que piensa que se trata a todas las personas por igual.

Negativas a otorgar medidas de conciliación laboral



Gráfica 33

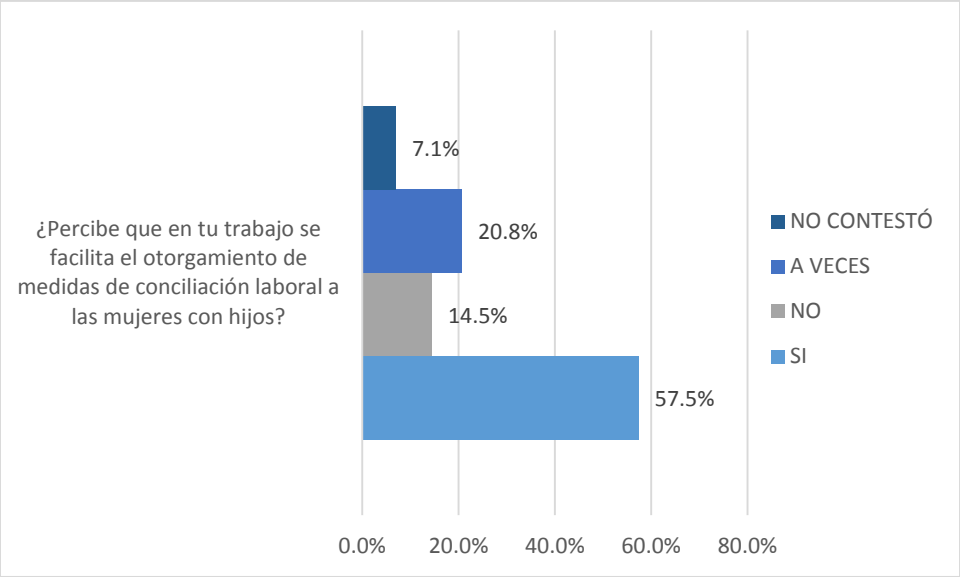
Existe la percepción (42.1%) de que las negativas a la implementación de medidas de conciliación están asociadas a las reglas o a las necesidades institucionales, es decir, las personas comprenden que no se debe a motivos personales entre el jefe y las personas trabajadoras. En contraste el 12% llega a pensar que las negativas están asociadas a situaciones personales.



Gráfica 34

En relación a la equidad en el otorgamiento de las medidas de conciliación el 62.9% percibe que se aplican las medidas por igual a mujeres y hombres y el 30% percibe que se beneficia

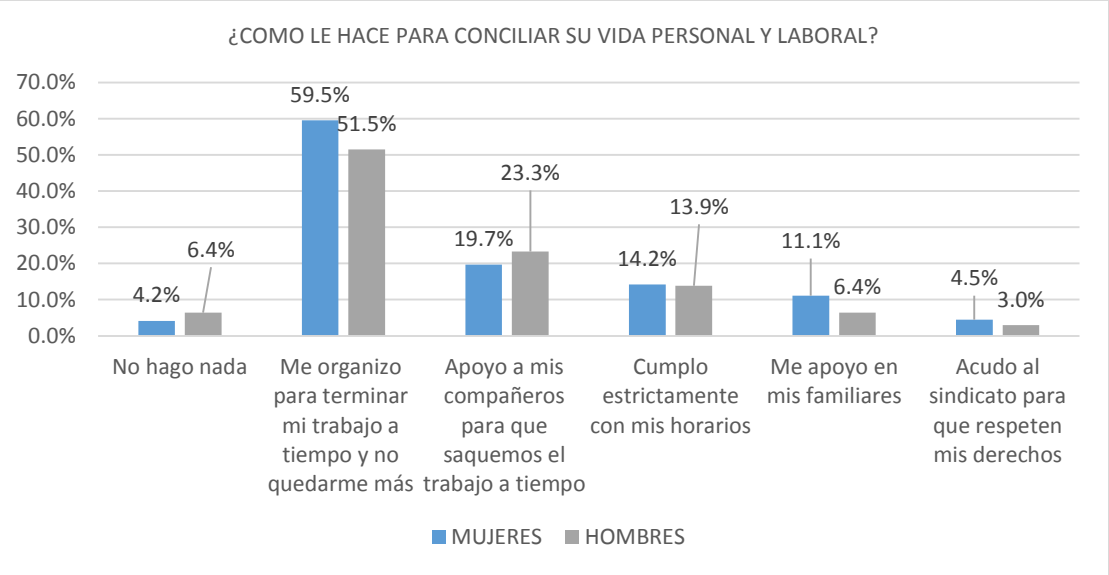
a las personas que tienen mayor afinidad con el jefe o con la persona a cargo de la administración de personal.



Gráfica 35

El 57.5% de las personas piensa que se facilita el otorgamiento de medidas de conciliación a las mujeres con hijos, versus, el 14.5% que percibe que se aplican por igual a las personas con hijos o sin hijos.

¿Cómo le hace para conciliar su vida personal y familiar?

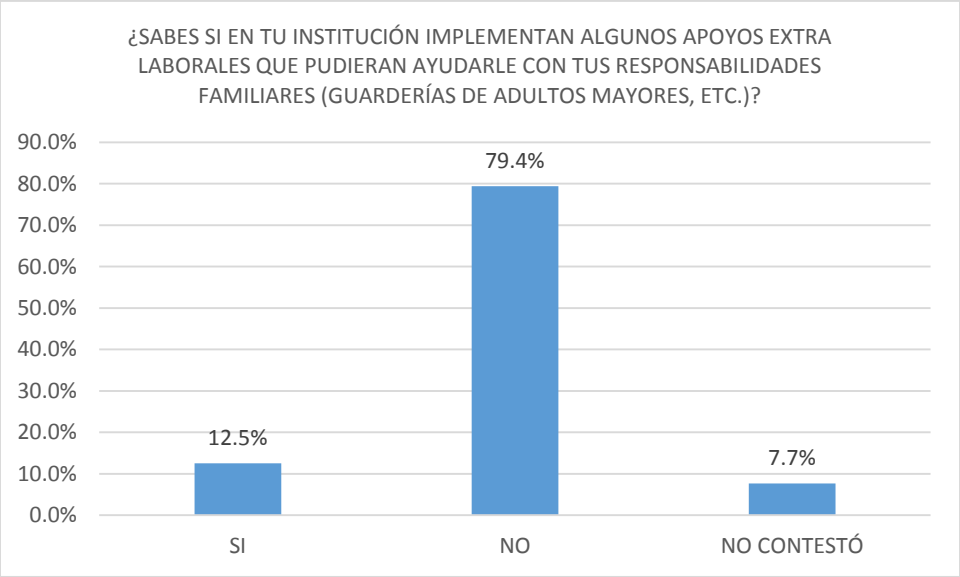


Gráfica 36

La conciliación de los ámbitos laborales y familiares debe ser un asunto de esfuerzos mutuos entre las personas trabajadoras y de las instituciones para las cuales trabajan. Por tal motivo se dirigió la pregunta también a los trabajadores y las trabajadoras. El 59.5% de las mujeres y el 51.5% de los hombres manifestó tomar medidas de organización en el trabajo para terminar su trabajo a tiempo y no quedarse más. El 23.3% de hombres y 19.7% de las mujeres expresó su apoyo a sus compañeros para terminar el trabajo a tiempo, práctica muy común entre las personas trabajadoras en las áreas de la seguridad pública. El 14.2% de las mujeres y el 13.9% de hombres indicó cumplir estrictamente con los horarios como una forma de cumplir con el trabajo y llegar a tiempo a casa para resolver sus necesidades familiares. El 11.1% de mujeres y el 6.4% de hombres manifestó apoyarse en sus familiares para resolver sus responsabilidades familiares. Un grupo pequeño de personas expresó no tomar ninguna medida y otro de igual proporción mencionó acudir al sindicato para que se le respeten sus derechos.

En todo caso, la mayor actitud de las personas para conciliar su vida familiar y laboral está relacionada con utilizar mecanismos de organización para terminar a tiempo su trabajo y poder estar con su familia.

¿La institución implementa algún tipo de apoyo extra laboral?

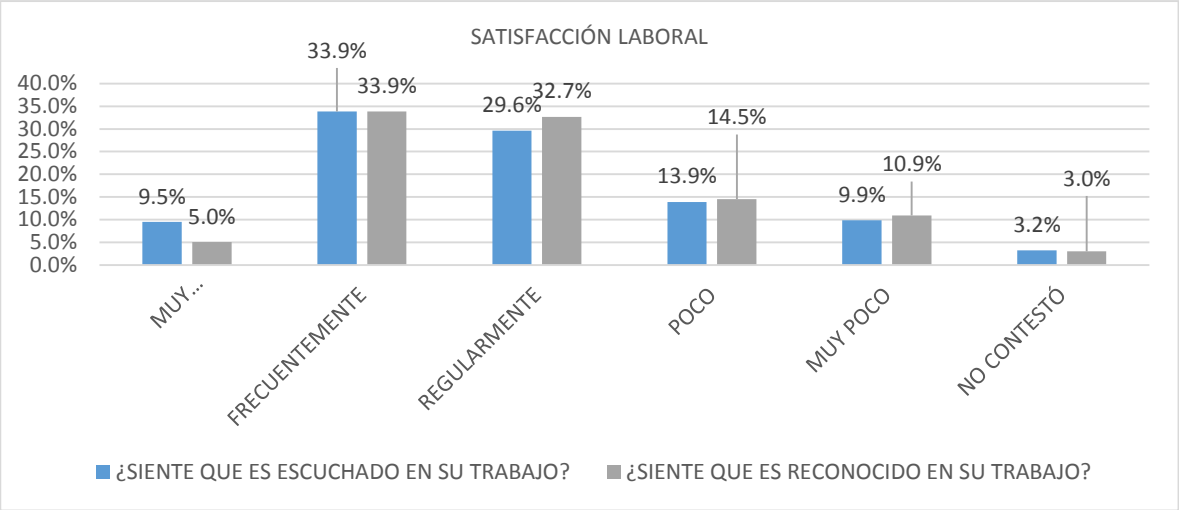


Gráfica 37

Las personas identifican que las medidas de conciliación familiar están más orientadas a los permisos ya que no identifican (79.4%) que la institución esté haciendo algo más

específico para apoyarles de manera extra laboral para apoyarlos en sus responsabilidades familiares.

Satisfacción laboral

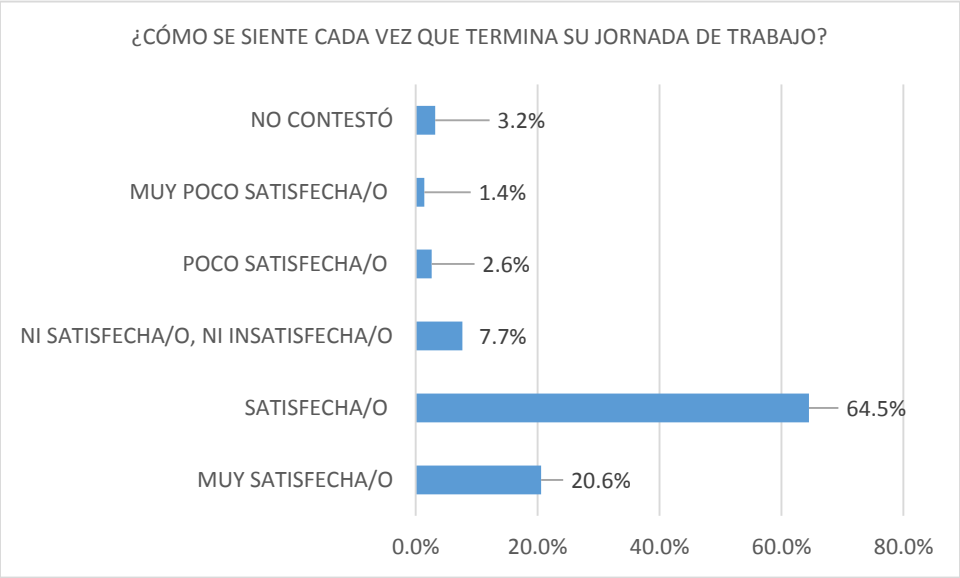


Gráfica 38

Para la medición de la satisfacción en el trabajo se tomaron algunos indicadores como: ¿siente que es escuchado en su trabajo? Y ¿Siente que es reconocido en su trabajo? En ambos indicadores los resultados fueron similares y el 33.9% de las personas trabajadoras coinciden en que frecuentemente son escuchadas y reconocidas en su trabajo. También en promedio del 30% las mujeres y hombres expresan sentirse regularmente escuchados y reconocidos en su trabajo. Un grupo pequeño de personas indicó que se siente muy frecuentemente reconocidos y escuchados en su trabajo. Entre estos tres niveles de satisfacción laboral en escucha y reconocimiento se encuentra cerca del 70% de las personas. Versus el 30% restante que manifiesta sentirse poco escuchado y reconocido. En síntesis se puede afirmar que las instituciones entrevistadas tienen un buen nivel de satisfacción laboral entre sus empleados.

Aunado al tema de la satisfacción en el trabajo se encuentra la satisfacción personal (ver gráfica 39), donde las personas manifestaron sentirse satisfechas (64.5%) y muy satisfechas (20.6%) al término de su jornada laboral; en contraste el 7.7% de las personas manifestó no sentirse satisfecha ni insatisfecha, 2.6% poco satisfecha y 1.4% muy insatisfecha. Este es un indicador a tomar con reserva dado que en los procesos de satisfacción personal inciden otras variables, sin embargo, es posible afirmar que el GDF cuenta con un porcentaje muy alto de personas que disfrutan su trabajo y a sí mismas.

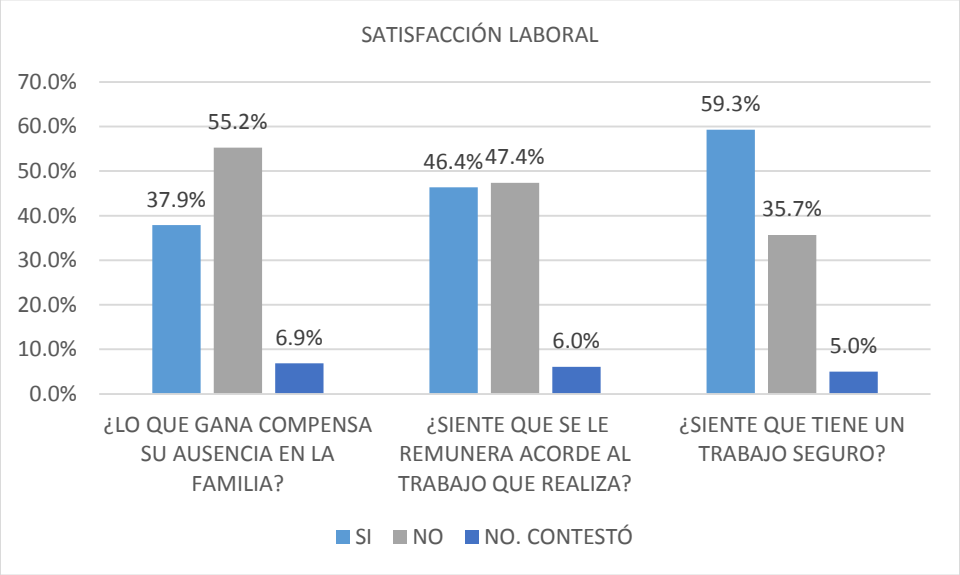
Gráfica 39



Dentro del ámbito de la percepción de satisfacción laboral se encuentra la relación costo beneficio que tiene trabajar en las condiciones que marcan los contratos con el gobierno. Al respecto el 37.9% de las personas expresó que el salario devengado si compensa la ausencia tenida en la familia (gráfica 40), el argumento principal fue que porque con ese dinero podían sostener adecuadamente a su familia. En contraste el 55.2% piensa que el salario no compensa las ausencias con la familia, particularmente porque sienten que trabajan mucho y no les alcanza el dinero para cubrir sus necesidades básicas.

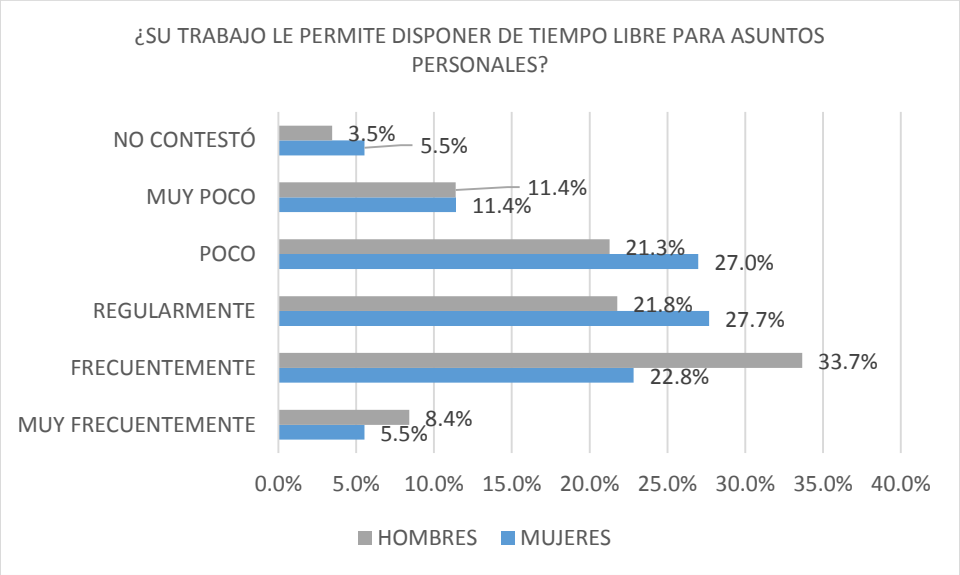
Con relación a si percibe que si se le paga de acuerdo al trabajo que realiza (gráfica 40), las opiniones se dividieron: el 46.4% expresó que si considera tener un pago justo y el 47.4% piensa que no lo tiene. Las razones es que algunas personas tienen buenos empleos sin tener la formación profesional ni estar calificados para el puesto y otros, al estar sobre calificados, tienen los mismos empleos que los que no. Este dato correlaciona con el nivel de escolaridad (ver gráfica 4), donde alrededor del 42% son personas con estudios de licenciatura y posgrado y con expectativas económicas de ese nivel.

Por otro lado, el 59.3% manifestó su sensación de tener un trabajo seguro (ver gráfica 40), con relación al 35.7% que siente no tener seguridad de permanecer en el trabajo, a ellos los estresa mucho las sensaciones continuas de perder el trabajo, fundamentalmente por los cambios de administración.



Gráfica 40

Tiempo libre para asuntos personales

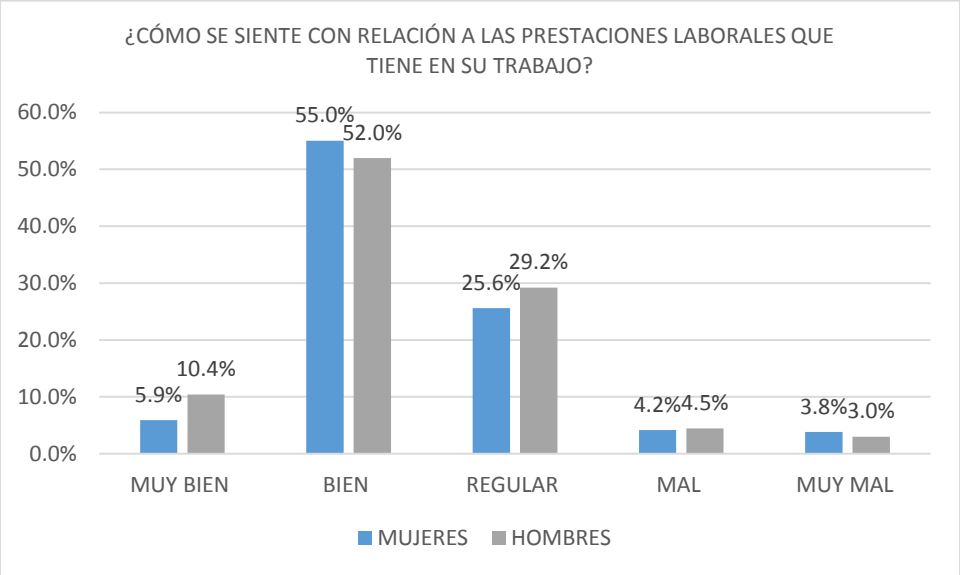


Gráfica 41

En general las personas trabajadoras manifestaron que en su trabajo les permite las salidas con la finalidad de resolver asuntos personales como ir a la escuela o realizar algún trámite. Al respecto el 8.4% de los hombres y el 5.5% de las mujeres indicaron que **muy frecuentemente** pueden disponer de tiempo laboral para resolver asuntos personales. El 33.7% de hombres y el 22.8% de las mujeres manifestaron que **frecuentemente** tienen

facilidades para resolver asuntos personales y; **regularmente** 21.8% de hombres y 27.7% de mujeres pueden hacerlo. Las tres condiciones de la escala Likert en suma indica que al rededor del 60% de las personas perciben que les brindan autorización para salir del trabajo y atender asuntos personales. En contraste con el 32% de las condiciones poco y muy poco manifiestan que en su trabajo no se le permite disponer de tiempo para resolver sus asuntos personales.

Prestaciones laborales



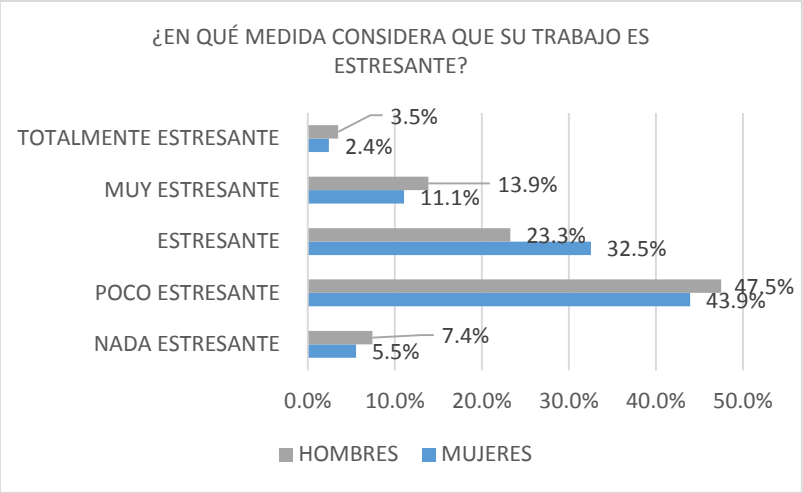
Gráfica 42

En general alrededor de 85% de las personas indicaron que se siente **muy bien** (hombres 10.4%, mujeres 5.9%), **bien** (mujeres 55% y hombres 52%) y **regular** (25.6% mujeres, 29.2% hombres) se sienten satisfechos con las prestaciones laborales tenidas en su trabajo. Esta situación de satisfacción por las prestaciones laborales correlaciona muy bien (ver gráfica 12) con el 80% en promedio de personal basificado y 10% del personal con contrato por confianza.

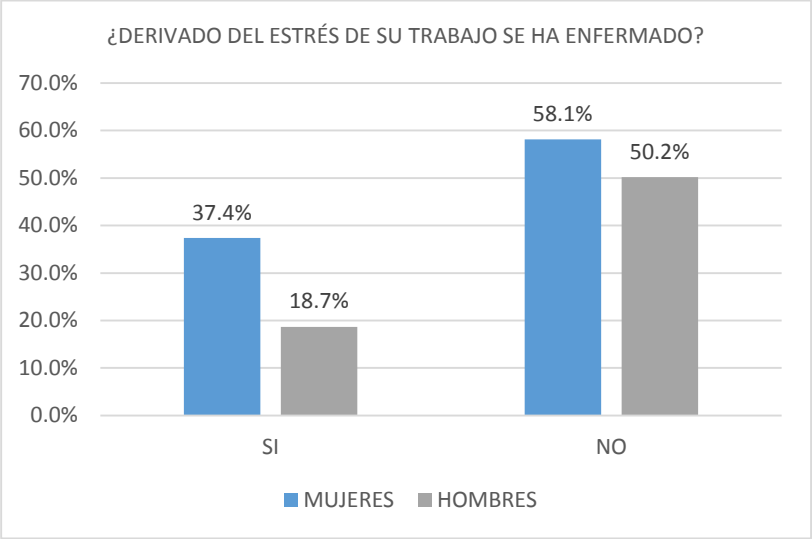
Estrés laboral

Sumando las condiciones nada estresante y poco estresante se puede observar que 49.6% de las mujeres considera que su trabajo es poco o nada estresante y 54.9% de los hombres considera lo considera igual. La condición estresante la otorga el 23.3% de hombres y el 32.5% de mujeres. En la suma de las condiciones muy estresante y totalmente estresante el 17.5% de hombres y el 13.5% de mujeres manifiesta tenerlo, cifra que si bien es un poco alta, no es alarmante. En general se puede afirmar que las instituciones tienen personas

relajadas laborando en sus diferentes áreas. Sin embargo, (ver gráfica 44) 37.4% de las mujeres y el 18.7% de los hombres manifiestan que derivado del estrés han enfermado.



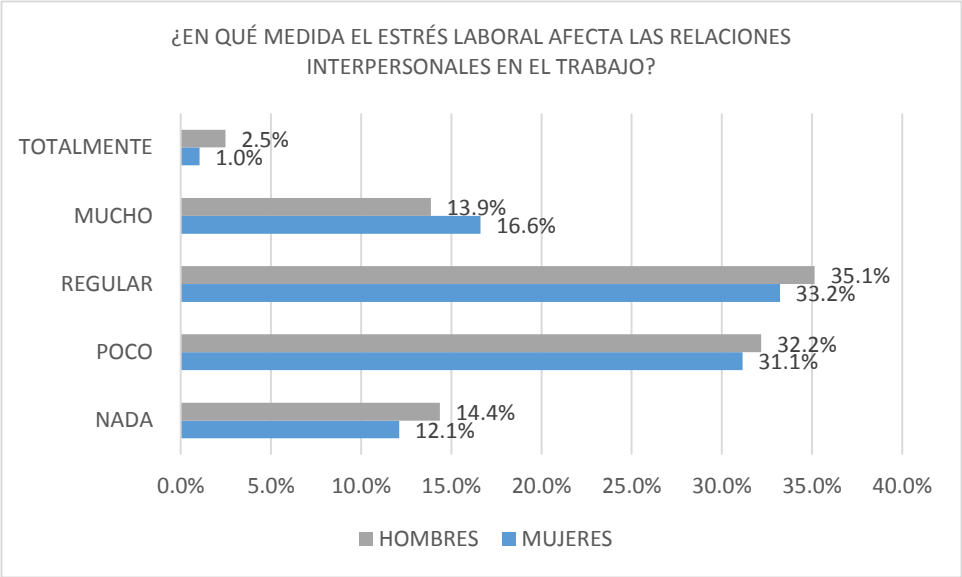
Gráfica 43



Gráfica 44

Algunos datos indican que la condición de estrés laboral afecta las relaciones entre los compañeros y compañeras de trabajo, al respecto el 2.5% de los hombres y el 1.0% de las mujeres afirman que el estrés afecta totalmente las relaciones interpersonales en el trabajo; el 13.9% de hombres y el 16.6% de mujeres considera que el estrés le afecta mucho; el 35.1% de hombres y el 33.2% de mujeres siente que el estrés afecta de manera regular. En contraste el 32.2% de los hombres y el 31.1% piensa que el estrés afecta poco las relaciones y 14.4% de hombres afirma y 12.1 de mujeres manifiestan que el estrés no afecta para nada las relaciones interpersonales. Estos datos denotan la posición actitudinal que

tienen las personas hacia las tensiones laborales y derivado de ellas es posible afirmar que alrededor del 15% está teniendo mucha predisposición a los conflictos interpersonales derivados de las cargas de trabajo o del tipo de organización tenida en los diferentes departamentos.

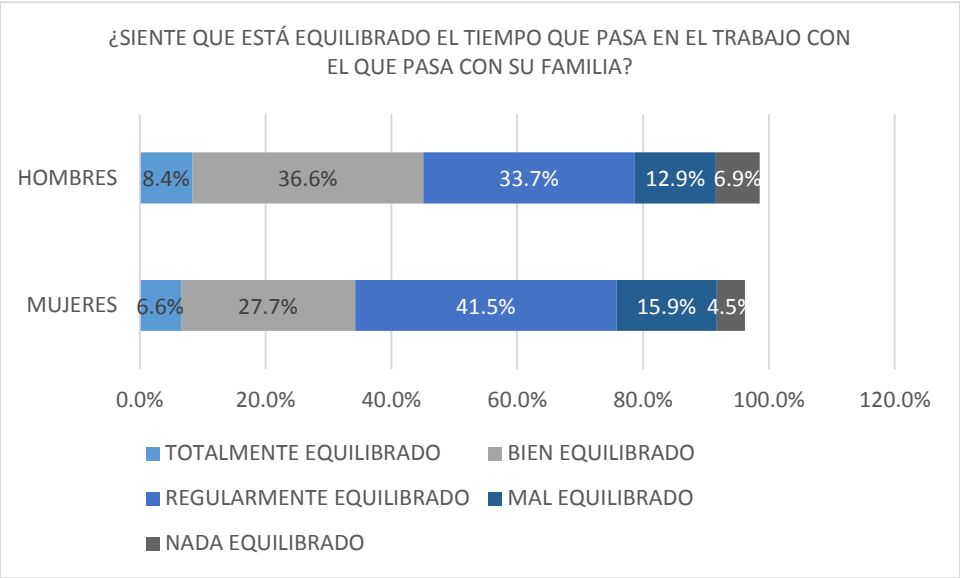


Gráfica 45

Conciliación familia-trabajo

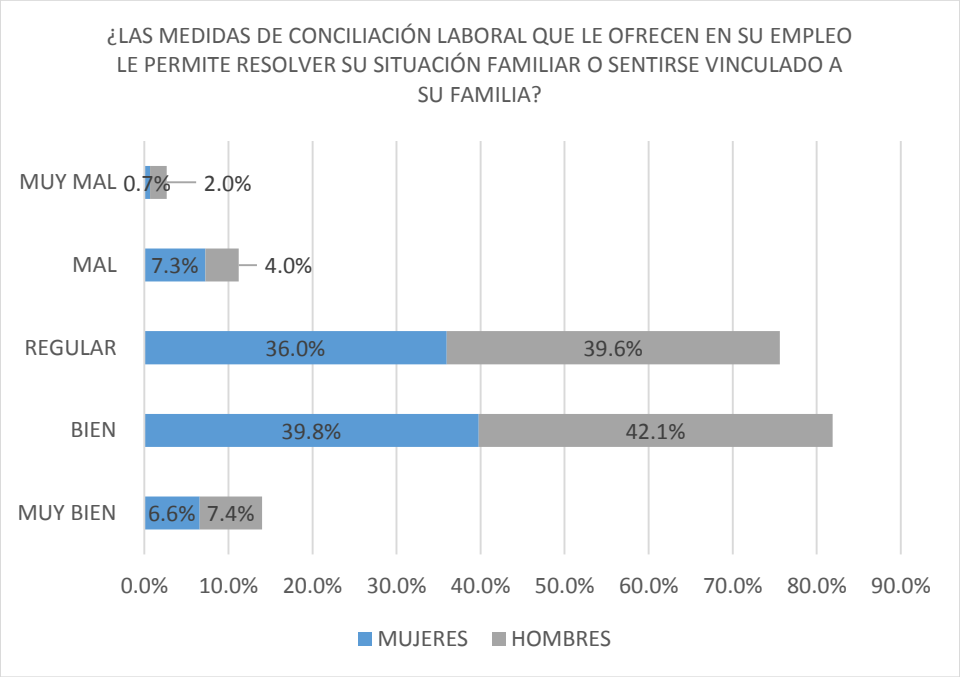
Existen diferencias entre la percepción de equilibrio laboral-familiar entre las mujeres y los hombres trabajadores, ya que el 36.6% de los hombres y el 27.7% de las mujeres percibe que tiene un buen equilibrio en ambos ámbitos. En cambio 33.7% de hombres y el 41.5% de mujeres considera que está regularmente equilibrado. Los 5 o 6 puntos de diferencia que existen entre los hombres y las mujeres en esta condición de equilibrio laboral-familiar correlaciona bien con los 5 o 6 puntos de diferencia existente entre los hombres que se quedan en el trabajo más tiempo que las mujeres (ver gráfica 17).

La percepción de equilibrio o desequilibrio está relacionado con las responsabilidades familiares puesto que como las mujeres tienen mayores responsabilidades en el hogar que los hombres tienden a pensar que un tiempo adicional en el trabajo es un tiempo menos de convivencia familiar.



Gráfica 46

Calidad de vida familiar

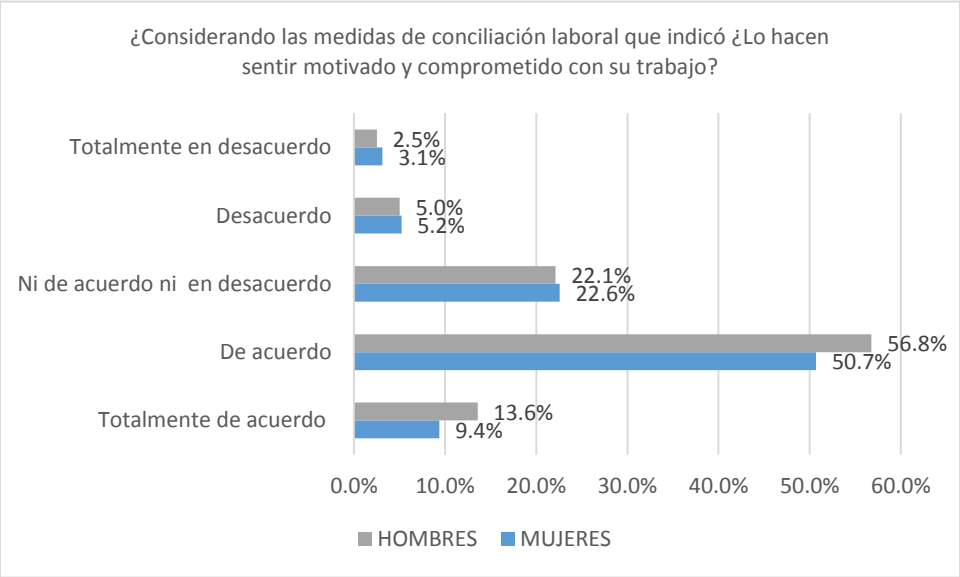


Gráfica 47

Existe una sensación, en general, de que las medidas de conciliación laboral permiten resolver las necesidades en la familia y mantenerse vinculado a ella, esta afirmación deriva de los datos (gráfica 47) donde se puede observar que 36.0% de mujeres y 39.6 de hombres manifiestan que de manera regular les permite tener el tiempo para resolver sus

necesidades familiares, aunado a ello el 39.8% de las mujeres y el 42.1% de los hombres indican que las medidas de conciliación familiar laboral les permite bien resolver sus necesidades. También existe un grupo de personas (6.6% mujeres y 7.4% hombres) que manifiestan que las medidas de conciliación laboral familiar resuelven muy bien sus necesidades y los vinculan en el mismo grado con su familia

Compromiso con el trabajo



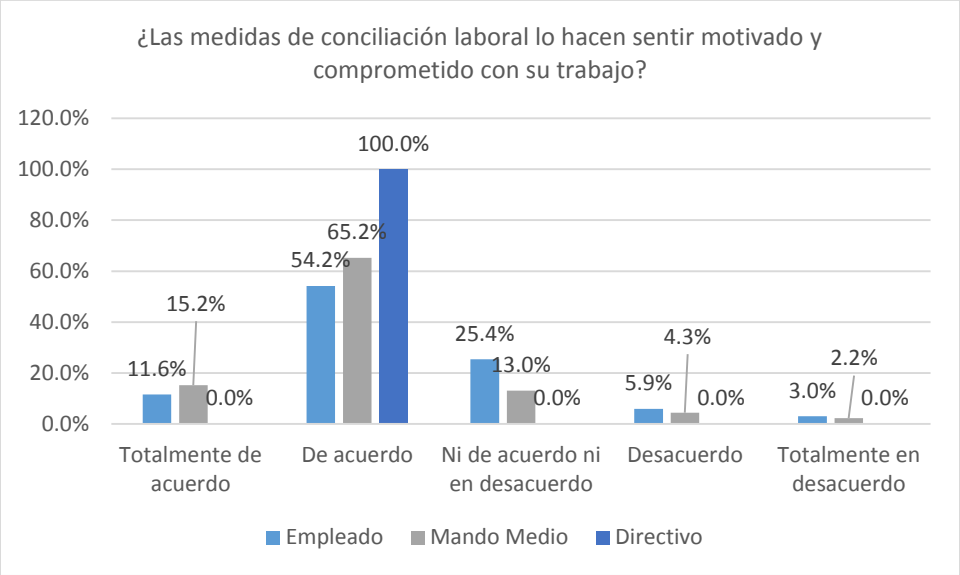
Gráfica 48

El objetivo de las medidas de conciliación laboral-familiar, además de crear mecanismos para que las personas puedan estar más tiempo con su familia y atender sus necesidades es encontrar soluciones para que con la implementación de tales medidas no se vean afectados los procesos de atención a la ciudadanía. Con relación a esta pregunta los hallazgos fueron interesantes y alentadores.

En principio las personas han manifestado que con las facilidades que les han otorgado están totalmente de acuerdo que ha incrementado su compromiso con la labor de la institución (13.6% hombres, 9.4% mujeres), un porcentaje significativo ha mostrado su acuerdo (56.8%) hombres, 50.7% mujeres),

En un segundo momento se ha podido observar que el 22.1% de hombres y 22.6% mujeres indican que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que las medidas hayan promovido más compromiso institucional.

En tercer lugar se ha podido notar que en promedio un 7% de hombres y mujeres definitivamente está en desacuerdo que las medidas de conciliación propicien más motivación y compromiso institucional



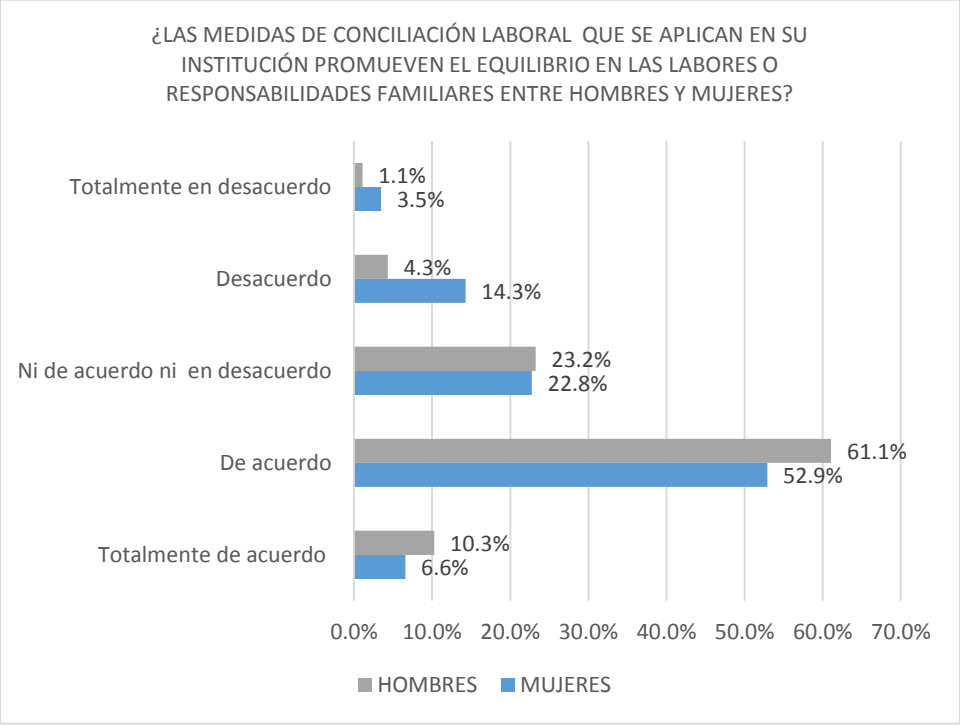
Gráfica 49

Cuando se analiza qué opinión tienen las personas, por el nivel que tienen en la organización, la opinión más favorable proviene de los mandos medios (65.2%) y directivos (100%) debido principalmente a que son ellos quienes por las diversas cargas laborales y por la cantidad de tiempo que pasan en las instituciones, se ven más favorecidos con permiso y facilidades para hacer frente a sus necesidades familiares.

¿Las medidas de conciliación laboral- familiar promueven la equidad y el equilibrio en la atención de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres?

El sentido más esencial de la implementación de las medidas de conciliación familiar y laboral es la superación de todas las formas de discriminación y promoción de estilos de crecimiento que fomenten el desarrollo humano y generen un trabajo decente y la autonomía de las mujeres.

Con la promoción de medidas de conciliación busca contribuir al logro de la igualdad entre hombres y mujeres tanto en el campo laboral como como un desarrollo humano sustentable. Lograr que tanto hombres y mujeres compartan el trabajo doméstico (no solo el productivo) y que se revalorice la importancia de ambas esferas para el bienestar de la sociedad.



Gráfica 50

Los hallazgos derivados de la pregunta son alentadores pues el 10.3% de los hombres y 6.6% de las mujeres están totalmente de acuerdo en que con la implementación de un programa de conciliación laboral se promovería un equilibrio entre hombres y mujeres en la atención de las responsabilidades familiares y laborales. El 61.1% de hombres y el 52.9% de mujeres dice estar de acuerdo en que tales medidas promoverían mas igualdad en la realización del trabajo doméstico.

Sin embargo, todavía existe un grupo de hombres y mujeres, de alrededor del 30%, que muestran incredulidad en que las medidas de conciliación familiar puedan promover tal equidad en la atención de las responsabilidades familiares, piensan que se requiere además de un trabajo intenso de difusión de la igualdad para que las mentalidades tanto de hombres y mujeres cambien al respecto.

CONCLUSIONES

Los hallazgos más fundamentales del presente estudio nos permiten concluir que:

Las responsabilidades familiares más comunes de las personas trabajadoras son:

Coordinar y dirigir el hogar, cocinar y servir los alimentos, lavar la ropa, planchar la ropa, asear la casa, hacer las compras, atender las necesidades y conflictos emocionales, poner y hacer respetar los límites en la casa, realizar reparaciones domésticas, asear a los hijos y verificar que estén listos para la escuela, dejar a los hijos a la escuela, ir por los hijos a la escuela, apoyo en las tareas escolares, llevarlos a actividades extra escolares, atender a la pareja, atender a una persona enferma de la familia, cuidar a una persona adulta mayor y atender las necesidades de la mascota.

Las medidas de conciliación que han implementado las instituciones para conciliar la vida familiar y laboral.

De manera formal-legal no existe un programa, o no se conoce, en el Gobierno del Distrito Federal que promueva de manera organizada la conciliación laboral y familiar. Lo que existe son buenas prácticas institucionales en el tema como:

- Flexibilidad horaria a la entrada o salida para poder disponer de tiempo para atender las necesidades familiares en determinados momentos
- Licencias sin goce de sueldo (permiso para cuidados especiales de las hijas, hijos o personas adultas mayores enfermas a su cargo garantizando la incorporación a su regreso)
- Planes sociales como planes de pensiones, seguros médicos, seguros de vida
- Compatibilizar los horarios del trabajo con los del colegio, guardería, etc.
- Ampliación de los permisos de maternidad y paternidad
- Reducción de jornadas en caso de enfermedad de un hijo/a
- Realización de programas de salud y ayudas para la realización de actividades deportivas y de ocio
- Contrataciones de medio tiempo o tiempo parcial
- Trabajo compartido con otra compañera/o

- Posibilidad de vacaciones extras no remuneradas
- Concentrar el horario de trabajo con el objetivo de que quede el mayor tiempo libre posible
- Ayudas económicas para gastos por cuidado de hijos e hijas y personas mayores
- Trabajar desde el propio domicilio o a distancia (de manera fija o por temporadas para facilitar la atención de responsabilidades o emergencias familiares)

Las medidas de conciliación familiar y laboral son una política y una práctica institucional.

No existe una política institucional formal, aún y cuando es percibido así por el grupo de personas entrevistadas. Incluso las personas responsables de la administración de los recursos humanos informan que en la medida de lo posible se ciñen a las condiciones laborales debido a que generan problemáticas el otorgamiento formal de medidas de conciliación laboral. Lo que existe son acuerdos entre el jefe y los empleados y son ejercidos por el personal de recursos humanos.

Los responsables de la administración de los recursos humanos creen que es necesario establecer líneas de política confiables que permitan la conciliación laboral familiar, debido a que es frecuente que las y los trabajadores las soliciten. Además reconocen que mucho del trabajo administrativo puede realizarse desde los hogares y que existe la tecnología para hacerlo con afectación positiva directa en la atención de las responsabilidades familiares, ahorro en transporte y en tiempo para los trabajadores.

Estas medidas generan en los trabajadores la percepción de un trabajo decente.

Los responsables de la administración de los recursos humanos narran que cuando se les facilita a las personas flexibilidad horaria, planes de trabajo en casa y apoyo administrativo para que no se vean afectados en sus percepciones, los trabajadores y trabajadores muestran agrado y expresan sentirse contentos de trabajar en una institución humana y solidaria.

Las medidas mejoran la calidad de vida familiar.

Tanto las afirmaciones de las personas entrevistadas como de las personas encargadas de los recursos humanos expresan que debido a las facilidades otorgadas para atender sus necesidades familiares han logrado integrar más a su familia y se ha visto disminuido el estrés personal. Además las personas han adquirido una sensación de control sobre su

dinámica familiar y tienen confianza en que si alguna situación crítica se vuelve a presentar obtendrían nuevamente apoyo de las instituciones.

Las medidas propician la productividad y el compromiso institucional

Al momento las personas responsables de los recursos humanos no tienen datos objetivos para verificar si derivado de las medidas de conciliación familiar y laboral se incrementó la productividad de las personas que solicitaron el apoyo. Lo que si pueden afirmar que como medida de corresponsabilidad disminuyeron los retardos y las personas muestran mayor disposición para atender situaciones emergentes quedándose más tiempo o participando en acciones adicionales dentro de la institución.

Se promueve la erradicación de la discriminación hacia las mujeres en el trabajo.

Las personas encargadas de los recursos humanos no perciben que la discriminación disminuya, más al contrario observan que las personas que no han sido beneficiadas con acciones de conciliación laboral- familiar tienden a rumorar acerca de favoritismos que se tiene con las personas beneficiarias de las medidas.

Expresan que se requiere de contar con un instrumento o programa de conciliación familiar a fin de que a través de él se pueda crear conciencia para evitar la discriminación en el ámbito laboral.

RECOMENDACIONES

1. **Conocer las necesidades de las y los trabajadores en materia de conciliación con el objetivo de articular las medidas más adecuadas a sus necesidades.**

2. **Formalizar la implementación de un programa de conciliación laboral y familiar, a fin de que promover la igualdad entre hombres y mujeres y la institución**

3. **Promover el uso racional de las medidas de conciliación familiar por las trabajadoras y trabajadores al ser un tema que afecta a todas las personas, a las instituciones y a los ciudadanos, ya que ellos son receptores del buen servicio que se derive de la motivación y compromiso institucional.**

4. **Conocer los recursos institucionales y de programas sociales donde se ubiquen las instituciones relacionados con el cuidado de los hijos e hijas y de las personas adultas mayores en situación de dependencia para optimizar los recursos internos y articular las estrategias de coordinación en función de las necesidades de la plantilla de personal.**

5. **Informar a las trabajadoras y trabajadores acerca de los recursos y las medidas que pueden hacer uso a través del programa de conciliación familiar y laboral.**

MEDIDAS DE POLÍTICA PÚBLICA

Como lo ha mostrado el presente estudio, la creciente participación femenina en el ámbito laboral, las transformaciones vividas en las familias, el cambio demográfico y la situación económica han propiciado cambios en la forma en que se relacionan la vida laboral y familiar. Se ha visto incrementado el nivel de tensión de los trabajadores al intentar conciliar los dos ámbitos.

De manera económica, en el desarrollo, en lo emocional y en general para la sociedad tal tensión representa enormes costos. Situación que requiere atención por parte de todos los actores involucrados, coordinados y supervisados por el Estado. Esta situación requiere de un enfoque integral de políticas públicas de conciliación a partir de la corresponsabilidad social.

Las políticas públicas en este tema contribuirán a la generación de un trabajo decente, a la reducción de la desigualdad socioeconómica y se promoverá la equidad de género.

Para que esto pueda volverse realidad se sugieren las siguientes líneas de política:

1. Adaptar los horarios de los servicios públicos a las necesidades de las personas con responsabilidades familiares.
2. Fomentar la descentralización de los trámites para ahorrar tiempo en el traslado.
3. Evaluar el impacto de ampliación de los horarios escolares.
4. Valorar el impacto de la provisión de transportes escolares y atención de la salud en las escuelas.
5. Garantizar a toda la población el suministro de agua y energía eléctrica para aliviar las tareas domésticas.
6. Promover la integración social y laboral de personas con discapacidad y enfermedades crónicas

BIBLIOGRAFÍA

Camara de Diputados. (2012). *Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.* México: Diario Oficial de la Federación.

Cámara de Diputados. (2014). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.* Méxio: Diario Oficial de la Federación.

Camara de Diputados. (2014). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.* México: Diario Oficial de la Federación.

Cámara de Diputados. (2014). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.* Mexico: Diario Oficial de la Federación.

Cámara de Diputados. (2014). *Ley general para la Igualdad entre hombres y Mujeres.* México: Diario Oficial de la Federación.

Camara de Diputados H Congreso de la Unión. (2012). *Ley Federal del Trabajo.* México: Diario Oficial de la Federación.

Cervera, C. (25 de Noviembre de 2014). *Mediación familiar*.

Gobierno de España. Ministerio de igualdad. (2010). *Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.* Madrid: Ministerio de Igualdad.

Gobierno Federal, Secretaría del Trabajo y Previsión social. (2009.). *NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2009.* México: Diario Oficial de la Federación.

Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad. (2011). México: Diario Oficial de la Federación.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (23 de Noviembre de 2014). *Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*. Obtenido de https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm

OEA. (25 de Noviembre de 2014). *Departamento de Derecho Internacional*. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html

OIT. (2009). *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con responsabilidad social.* Chile: Maval.

OIT. (25 de Noviembre de 2014). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764

OIT. (25 de Noviembre de 2014). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100

ONU. (25 de Noviembre de 2014). *Naciones Unidas*. Obtenido de http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm

ONU. (25 de Noviembre de 2014). *Naciones Unidas*. Obtenido de http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497

STPS. (2009.). *NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres .* México: Diario Oficial de la Federación.

ANEXO 1

Cuestionario de aplicación en campo