Instituto Chihuahuense de la Mujer

Elaborar una Guía para lograr la conciliación entre vida laboral y familiar en la Administración Pública Estatal

Guía para lograr la conciliación entre la vida laboral y familiar en la APE.

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

Instituto Nacional de las Mujeres

Chihuahua
Gobierno del Estado
Secretaría de Desarrollo Social

Instituto Chihuahuense de la Mujer

Chihuahua VIVE

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo.

DIRECTORIO

GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

Cesar Horacio Duarte Jáquez

Gobernador Constitucional del Estado de Chihuahua 2010 – 2016.

Rafael Servando Portillo Díaz

Secretario de Desarrollo Social

Emma Saldaña Lobera

Directora General del Instituto Chihuahuense de la Mujer

Instituto Chihuahuense de las Mujeres.

Calle 1 de Mayo No. 1802

Col. Pacifico, Chihuahua, Chihuahua, México.

(01 614) 429 3505.

Diciembre, 2013.

Elaboración

Instituto para la Investigación de los

Derechos Humanos y los Estudios de Género

Promover esquemas y horarios de trabajo que faciliten

la conciliación de las responsabilidades laborales con vida personal y familia.

Objetivo transversal 3:

Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado,

empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad.

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades

y no Discriminación contra las Mujeres

PROIGUALDAD 2013-2018

Índice

Presentación 5
Objetivos 8
Contenido temático 9
Introducción 12
CAPITULO 1. MARCO DE REFERENCIA 17
1.1. El marco jurídico de referencia 18
1.2. El marco conceptual. 19
1.3. Situación actual de la conciliación en la vida familiar y personal. 23
CAPÍTULO 2: LÍNEAS DE ACCIÓN EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN PARA LOGRAR LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL 31
2.1. Medios para la implantación 32
2.2. La conciliación de la vida familiar, laboral y personal en las organizaciones laborales 37
2.3. Beneficios y posibilidades que ofrece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal 38
2.4. Plan de conciliación entre la vida laboral y familiar 40
CAPÍTULO 3 ACCIONES PARA LOGRAR LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILAR EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL 44
3.1. Maternidad, adopción y acogimiento 46
3.2 Parentalidad 46
3.3. Paternidad 47
3.4. Protección de la maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia 48
3.5 Protección del empleo y No discriminación 49
3.6. Otros derechos de la seguridad social 51
3.7. Conformación de Ruta Crítica para la implementación de la Guía. 55
GLOSARIO 58
RERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 63

Presentación

¿Para qué sirve la Guía?

Esta Guía sirve para acompañar el proceso de lograr la conciliación entre vida laboral y familiar en la Administración Pública del Estado de Chihuahua, a través de la instrucción al personal. Revisa el marco conceptual y expone herramientas específicas para operativizarlo.

¿En qué consiste la Guía?

La Guía consiste en tres capítulos y anexos: El primer capítulo expone el marco de referencia sobre la cultura institucional y la conciliación de la vida laboral y familiar. El segundo capítulo tiene el objetivo de establecer las medidas y acciones para la implantación de un Plan de conciliación entre la vida laboral y familiar en la Administración Pública Estatal. El último capítulo hace referencia a las acciones y recomendaciones que se deberán considerar para garantizar la conciliación entre la vida laboral y familiar para el personal que labora en la Administración Pública Estatal de

Chihuahua. Cuenta con un apartado de anexos que incluye bibliografía y glosario de términos.

¿Cómo se puede usar esta Guía?

La Guía está prevista para desarrollar e implementar un Plan de conciliación entre la vida laboral y familiar, a través de procesos de formación, capacitación y flexibilización, para lograr el pleno ejercicio de la cultura institucional.

La Guía está diseñada para que su contenido permita desarrollar los mecanismos y procesos a seguir dentro de las instituciones para lograr la conciliación entre la vida laboral y familiar, así como información jurídica y conceptual en la materia.

OBJETIVOS

Impulsar acciones para la conciliación laboral y familiar para mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Cesar Horacio Duarte Jáquez

Gobernador Constitucional del Estado de Chihuahua 2010 – 2016.

Plan Estatal de Desarrollo 2010 - 2016.

.

Objetivos

Objetivo General.

Proporcionar los elementos teórico-prácticos en materia de cultura institucional para lograr la conciliación entre vida laboral y familiar en la Administración Pública Estatal.

Objetivos Específicos.

- Conocer el marco de referencia de la cultura institucional para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Establecer líneas de acción en los procesos de formación, para lograr la conciliación entre vida laboral y familiar en la Administración Pública Estatal
- Fijar acciones para garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral y personal entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal.

Contenido temático

La cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Los capítulos que se abordaran en materia de cultura institucional para lograr la conciliación entre vida laboral y familiar en la Administración Pública Estatal son los siguientes:

Capítulo I: Marco de referencia.

1.1. El marco jurídico de referencia.

1.2. El marco conceptual.

1.3. Situación actual de la conciliación en la vida familiar y personal.

Capítulo 2: Líneas de acción en los procesos de formación, para lograr la conciliación entre vida laboral y familiar en la Administración Pública Estatal

2.1. Medios para la implantación

2.2. La conciliación de la vida familiar, laboral y personas en las organizaciones laborales.

2.3. Beneficios y posibilidades que ofrece la conciliación de la vida laboral, familiar y personas.

2.4. Plan de conciliación entre la vida laboral y familiar.

Capítulo 3: Acciones para lograr la conciliación entre vida laboral y familiar en la Administración Pública Estatal.

3.1. Maternidad, adopción y acogimiento

3.2. Parentalidad

3.3. Paternidad

3.4. Protección de la maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia

3.5 Protección del empleo y No discriminación

3.6. Otros derechos de la seguridad social

3.7. Conformación de Ruta Crítica para la Implementación de la Guía.

Glosario

Referencias bibliográficas.

INTRODUCCIÓN

Al Consejo Directivo del Instituto Chihuahuense de la Mujer,
corresponderá:
XI. Fomentar acciones encaminadas al reconocimiento progresivo del derecho
de conciliación de la vida personal, laboral y familiar
y establecer los medios y mecanismos tendientes a la convivencia
sin menoscabo del pleno desarrollo humano;

Artículo 21 de la
Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua

Introducción

Según la Organización Internacional del Trabajo, en su Informe sobre Trabajo y Familia, las diversas formas de flexibilización de acuerdo a las necesidades de las empresas han tenido una repercusión especialmente negativa en las mujeres.[1]

El trabajo de las mujeres, visto solamente como un complemento al salario masculino, y no como un derecho propio, se hace eco de esta "flexibilidad" en la forma de un ajuste salarial a la baja y de jornadas de trabajo más extremas, en duración distribución semanal e intensidad. Todas estas condiciones afectan las posibilidades de combinar tareas remuneradas con responsabilidades familiares.[2]

La igualdad de oportunidades en los ámbitos familiar y personal para las mujeres como para los hombres se construye mediante una elección libre de su proyecto de vida sin la influencia de creencias y/o valoraciones asignadas a su sexo y, por tanto, desarrollar el ejercicio de los derechos individuales enriqueciendo al conjunto de la sociedad.

De ahí la necesidad de lograr un equilibrio, una distribución equilibrada dentro del hogar, de las tareas domésticas, su organización, y el cuidado, la educación y el afecto de las personas dependientes, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de hombres y mujeres. En la vida de las personas existen diferentes facetas: laboral, familiar y personal.[3]

El bienestar de las personas se relaciona directamente con la calidad de su vida laboral, supeditado principalmente al empleo al que pueden acceder y a su permanencia en él. Actualmente, las exigencias y los requisitos de desempeño profesional que se imponen a

---

[1] Organización Internacional del Trabajo, *Trabajo y Familia: Hacia Nuevas forma de Conciliación con corresponsabilidad social,* OIT / PNUD, Suiza, 2009.
[2] Ibídem.
[3] Rannauro Melgarejo, Elizardo, *Guía de Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal,* Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2009.

las y los servidores públicos de la Administración Pública, impiden una adecuada vida familiar y se convierten en factor de desigualdad para las mujeres.[4]

Una vez analizado la importancia de la conciliación entre la vida familiar y laboral, es necesario identificar el marco jurídico que regula las acciones gubernamentales para su protección.

La Organización Internacional del Trabajo, en su Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, advierte que los Estados Parte se comprometen a aplicar lo regulado en esta Convención, *a las y los trabajadores con responsabilidades hacia hijas e hijos, así como respecto a otros miembros de su familia quienes necesiten de cuidados.*[5]

Promueve la repartición de las responsabilidades familiares y la igualdad efectiva de oportunidades y trato para las trabajadoras y los trabajadores que asumen esas responsabilidades, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Además se aplicarán también a las personas trabajadoras con responsabilidades respecto de 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.[6]

Es en 1981 cuando se adoptó la Recomendación Número 165 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, también de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que, para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, es necesario modificar el desempeño de sus papeles tradicionales en la familia y en la sociedad.

---

[4] Ibídem.
[5] Organización Internacional del Trabajo, *Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares,* OIT, Suiza, 1981.
[6] Organización Internacional del Trabajo, *Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares,* OIT, Suiza, 1981.

La Organización de las Naciones Unidas promulgó la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, la cual establece en su artículo primero que *"a fin de impedir que se discrimine contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y garantizar su derecho efectivo al trabajo, deberán adoptarse medidas para evitar su despido en caso de matrimonio o maternidad, proporcionarle licencia de maternidad con sueldo pagado y la garantía de volver a su empleo anterior, así como para que se le presten los servicios sociales necesarios, incluidos los destinados al cuidado de los niños".*

Posteriormente, la Convención sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, refiere que es necesario implementar acciones gubernamentales, para "…*alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.* [7]

Incluso, garantiza la *protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella"*.[8]

En todo momento se observará la situación de las mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la creación de los instrumentos adecuados para este fin, tal y como lo menciona los acuerdos celebrados en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer[9], refiriéndose a "*fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia*"[10].

En esta Conferencia se inscribió la Plataforma de Acción de Beijing, siendo en el Eje F intitulado "Mujer y Economía" donde se hace mención a una serie de problemáticas y obstáculos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, creando herramientas que

---

[7] Rannauro Melgarejo, Elizardo, *Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW,* SRE/UNIFEM/PNUD, México, 2007, página 67.
[8] Ídem.
[9] Celebrada en Beijing, China en 1995.
[10] Flores Romualdo, Deisy Magaly y Rannauro Melgarejo, Elizardo, Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres, Tomo III, SRE, UNIFEM, PNUD, 3ª Edición. Tomo III, pagina 503.

son necesarias para eliminar la *"discriminación en las condiciones de trabajo inflexibles, la falta de acceso a los recursos productivos, la distribución inadecuada de las tareas familiares, junto con la falta o insuficiencia de servicios tales como los de guardería siguen restringiendo el empleo así como las oportunidades económicas, profesionales y de otra índole y la movilidad de las mujeres, aumentan los problemas relacionados con su participación en las actividades económicas.*[11]

El mismo documento recomienda a los Estados Parte la realización de medidas gubernamentales para que "*las mujeres y los hombres puedan obtener licencias temporales, tener la posibilidad de transferir sus prestaciones laborales y su jubilación y hacer arreglos para modificar el horario de trabajo sin sacrificar sus perspectivas de perfeccionamiento profesional y de carrera".*

Con relación a los compromisos adquiridos en la esfera internacional, el Estado Mexicano ha regulado en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que, para alcanzar la igualdad de acceso y pleno disfrute de los derechos sociales, las autoridades correspondientes *"promoverán campañas nacionales de concientización para mujeres y hombres sobre su participación equitativa en la atención de las personas dependientes de ellos"*.[12]

Al respecto, el Programa Chihuahuense para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016, publicado en el Periódico Oficial del Estado el 17 de Diciembre de 2011, establece en su Objetivo Especifico 6 "Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral", particularmente en su línea de acción 6.4 que las autoridades estatales deben "Impulsar acciones para la conciliación laboral y familiar para mujeres y hombres en el ámbito laboral", siendo la presente Guía una de estas principales acciones.

[11] Ídem.
[12] Artículo 38 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En el estado de Chihuahua existen diversos documentos que hacen visible la conciliación de la vida familiar y personal en el marco de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, que sirven como antecedentes para la elaboración de la presente guía, principalmente el Diagnóstico Estatal de Cultura Institucional, el Programa Estatal, y los Planes de Acción del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, estos dan origen a la elaboración de la presente guía para su implementación en la Administración Pública Estatal.

CAPITULO 1. MARCO DE REFERENCIA

La planeación deberá llevarse a cabo como un medio para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Estado sobre el desarrollo integral y sustentable del país y deberá tender a la consecución de los fines y objetivos políticos, sociales, culturales y económicos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para ello, estará basada en los siguientes principios:

VII.- *La perspectiva de género, para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y promover el adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo.*

Artículo 2º de la Ley General de Planeación

Capítulo I: Marco de Referencia de la conciliación de la vida laboral y familiar.

1.1. El marco jurídico de referencia[13]

En México, como en muchos otros países de América Latina, la legislación sobre conciliación entre la vida laboral y familiar es prácticamente inexistente. Así, los referentes más importantes son los convenios, algunos de los cuales no han sido ratificados por el poder legislativo y, por lo tanto, no son vinculantes (obligatorios).

El marco jurídico nacional no protege a las y los trabajadores del sector informal Legislación nacional La Ley Federal del Trabajo (LFT) vigente en México no incluye ningún lineamiento relacionado con responsabilidades familiares de las y los trabajadores. En lo que se refiere a los temas relacionados como el embarazo, la maternidad y la lactancia.

Se puede revisar el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013 - 2018 (PROIGUALDAD) que considera un conjunto de medidas para "Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad.".

Por su parte, el Estado de Chihuahua, cuenta con un marco jurídico fortalecido que hacen posible la construcción de la igualdad laboral entre mujeres y hombres, en los que destacan:

[13] Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en el Estado de Chihuahua, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.
- Ley de Entidades Paraestatales.
- Ley de Desarrollo Social y Humano.
- Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.
- Ley de Planeación.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua y su reglamento.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley que crea el Instituto Chihuahuense de las Mujeres.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

1.2. El marco conceptual.

Conceptos básicos

El concepto conciliación trabajo-familia se ha entendido de múltiples y diversas maneras.

Conciliación, en sentido estricto, se refiere a la compatibilización de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. Pero en un sentido amplio, hace referencia al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal, de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para uno mismo. Conciliar, significa, por

tanto, mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

Conciliación en un sentido amplio, hace referencia al conjunto de medidas tendentes a paliar las dificultades que, la dicotomía entre la vida laboral, y la vida personal y familiar presenta. Es un tema que no se agota en el cuidado de menores, personas mayores, enfermas o con discapacidad, porque la persona realiza su vida de diversas formas y no sólo en familia. La conciliación hace referencia a la posibilidad de gestión del propio tiempo, (como es el caso de los autónomos), y la del personal. De ahí que hablar de conciliar supone enfrentarnos a un problema, no sólo de cantidad de tiempo, sino también la forma de distribuir el tiempo.

A veces, se, puede ver la conciliación como algo ajeno a su institución y piensan que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un asunto privado del pesonal y que, en caso de mezclarse lo familiar y personal con el terreno laboral lo único real para la institución es que les supondría un costo. Este pensamiento, está muy extendido, ya que la conciliación, de forma errónea, se relaciona directamente con temas como el ausentismo, las bajas, la renuncia a puestos de trabajo....

Los objetivos, de conciliar la vida del personal, se relacionan directamente con una mayor productividad, ya que como es sabido, la productividad de una persona se puede ver afectada por múltiples variables, entre las que se encuentran las relacionadas con la calidad de vida de la persona, el esfuerzo y la dedicación a la institución.

En este sentido, el efecto de las políticas de conciliación en la productividad de la institución deriva, al menos en parte, del hecho de que se reduce la rotación, la sustitución y la reincorporación. Así, cuanto más específica sea la cualificación, formación y experiencia, mayor coste tendrá para la institución que el personal se ausente del

trabajo para atender a sus necesidades familiares, o incluso renuncie a su empleo para dedicarse plenamente a tales tareas.

La conciliación de la vida laboral, familiar personal se ha configurado de un tiempo a esta parte, como uno de los focos de atención al hablar de calidad de vida de las personas trabajadoras.

La cultura institucional[14].

Se recomienda revisar, para entender la cultura institucional, el Manual de la Persona Instructora de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para Implementar Cursos continuos en el Tema a Funcionaria y Funcionarios Públicos de la Administración Pública Estatal, del Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2013. Así mismo la Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

Es necesario considerar los lineamientos de la Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la APF, los cuales se tomaran como referente bibliográfico sobre la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.[15]

Así mismo revisar el Programa Estatal de Cultura Institucional que establece, entre otras cosas, lo siguiente:

[14] Manual de la Persona Instructora de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para Implementar Cursos continuos en el Tema a Funcionarias y Funcionarios Públicos de la Administración Pública Estatal, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2013.

[15] Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la APF. Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2009.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVO	ESTRATEGIA QUE SE ALINEA AL ÁREA DE OPORTUNIDAD	LÍNEA DE ACCIÓN QUE SE ALINEA AL ÁREA DE OPORTUNIDAD IDENTIFICADA
8. Corresponsabilidad entre la vida laboral y personal.	Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral y personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal.	8.1 Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral y personal, a través de un compromiso institucional que favorezca el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.	8.1.1 Desarrollar políticas institucionales que procuren la corresponsabilidad entre las instituciones de la Administración Pública Estatal y las servidoras y servidores públicos, en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales.
			8.1.2. Incluir las licencias por paternidad en los ordenamientos que regulan las prestaciones, licencias y permisos.
			8.1.3. Realizar acciones para impulsar la participación de los padres (hombres) en las labores de cuidado familiar.

			8.1.6. Integrar en los ordenamientos internos los permisos por asuntos familiares y/o personales.
			8.1.5. Crear mecanismos institucionales para una reintegración a las funciones de las personas que haya solicitado algún permiso o licencia prolongados.

1.3. Situación actual de la conciliación en la vida familiar y personal.

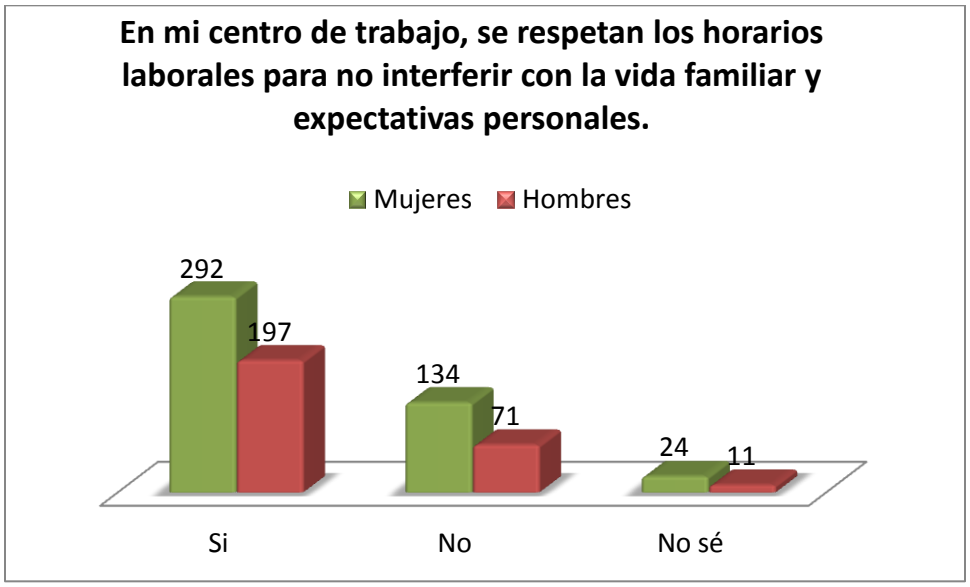
En el año 2011 el Instituto Chihuahuense de las Mujeres realizado el "Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres", el cual se analizaron la situación actual que guardan cada uno de los ejes de la cultura institucional en la Administración Pública.[16]

Al respecto se presentan los principales resultados que establecen la pauta para la conformación de la presente Guía. Los resultados muestran que el **67**% de la población que labora en la institución considera que se respetan los horarios laborales para promover la conciliación entre vida laboral y personal, la distribución desagregada por sexo muestra que la proporción de mujeres es de un 60% y la de hombres de un 40%. El **5**% señaló que no sabe

[16] Instituto Chihuahuense de la Mujer, "Diagnóstico Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres", IHMUJER, México, 2011.

si se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal y el **28**% respondió que no se respetan los horarios. Véase gráfica.[17]

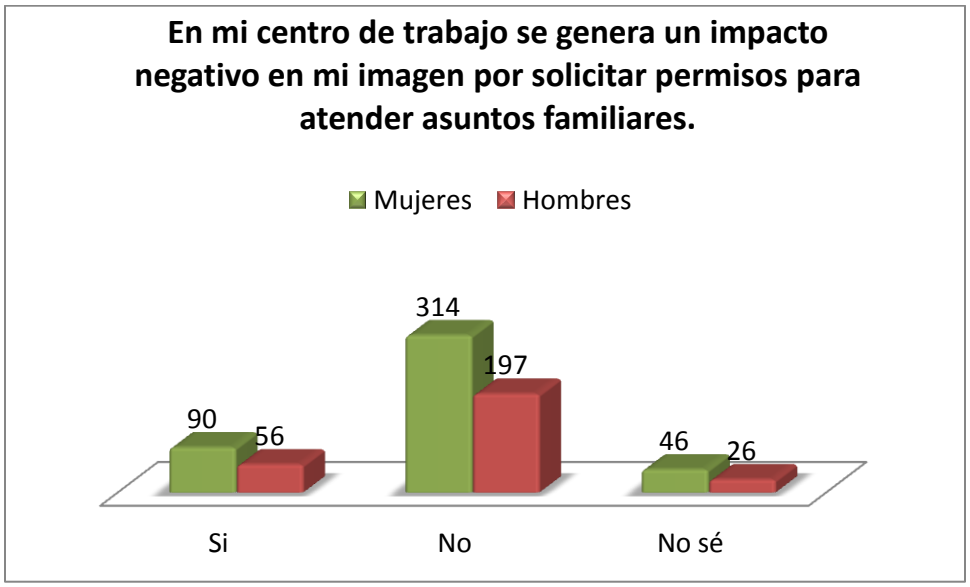
EN MI CENTRO DE TRABAJO, SE RESPETAN LOS HORARIOS LABORALES PARA NO INTERFERIR CON LA VIDA FAMILIAR Y EXPECTATIVAS PERSONALES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	67.08	59.71	40.29
No	28.12	65.37	34.63
No sé	4.80	68.57	31.43



[17] Idem.

Aunado lo anterior, los resultados indican que únicamente el 62% de las mujeres y el 38% de los hombres, se encuentran de acuerdo en que se considera negativo pedir permiso para atender asuntos familiares, no obstante, en conjunto, sólo representa el **20**% de la muestra, es decir, el **70**% de la muestra percibe que no es negativo pedir permiso para atender asuntos familiares y el **10**% respondió que no sabe. Véase gráfica.[18]

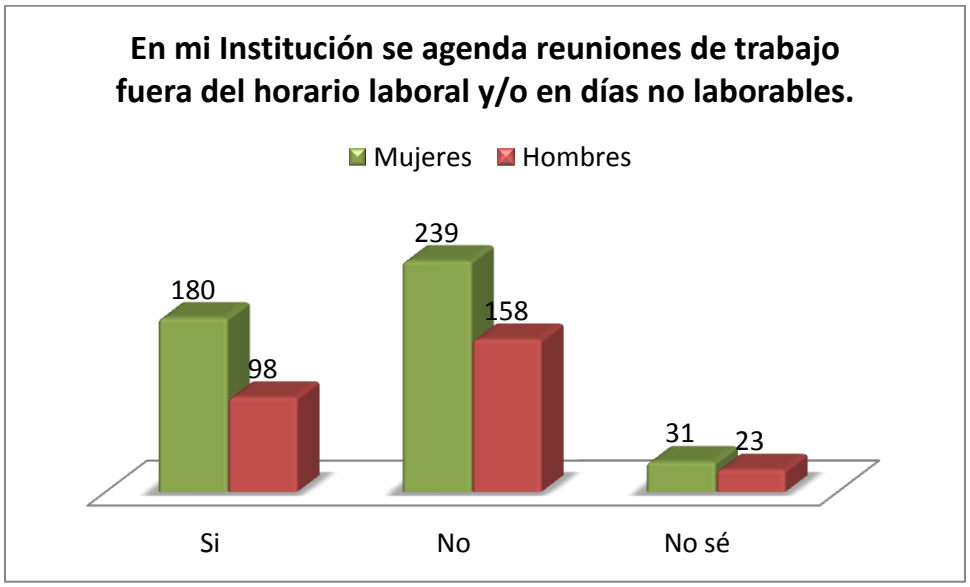
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE GENERA UN IMPACTO NEGATIVO EN MI IMAGEN POR SOLICITAR PERMISOS PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES.	**%PERSONAL**	**%MUJERES**	**%HOMBRES**
Si	20.03	61.64	38.36
No	70.10	61.45	38.55
No sé	9.88	63.89	36.11



[18] Idem.

Otro tópico cuestionado fue si se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral a lo que la mayoría representada por un **54**% contestó que no se agendan dichas reuniones, y el **38**% admite que se agenda reuniones fuera del horario laboral, que se refiere al 65% de las mujeres con respaldo del 35% de los hombres. El resto **7**% contestó que no sabe si se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral.[19]

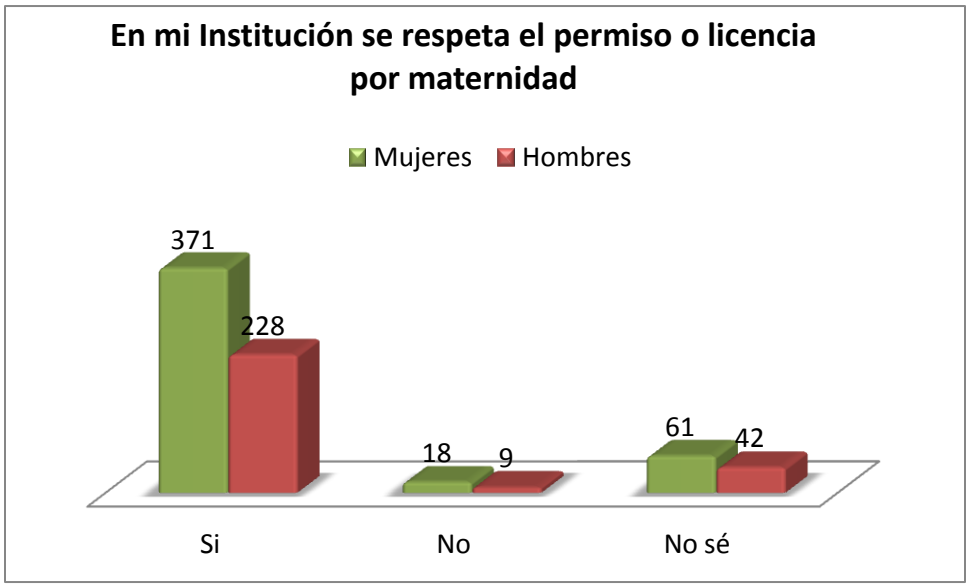
EN MI INSTITUCIÓN SE AGENDA REUNIONES DE TRABAJO FUERA DEL HORARIO LABORAL Y/O EN DÍAS NO LABORABLES.	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	38.13	64.75	35.25
No	54.46	60.20	39.80
No sé	7.41	57.41	42.59



[19] Idem.

En lo que se refiere a la licencia por maternidad y la reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad, el **82**% de la muestra está conforme respecto a estos rubros, a nivel desagregado por sexo, el 62% son mujeres, en tanto el 38% de hombres. El **14**% señaló que no sabe si se respetan estos derechos, sólo el **4**% respondió que no. Véase gráfica. [20]

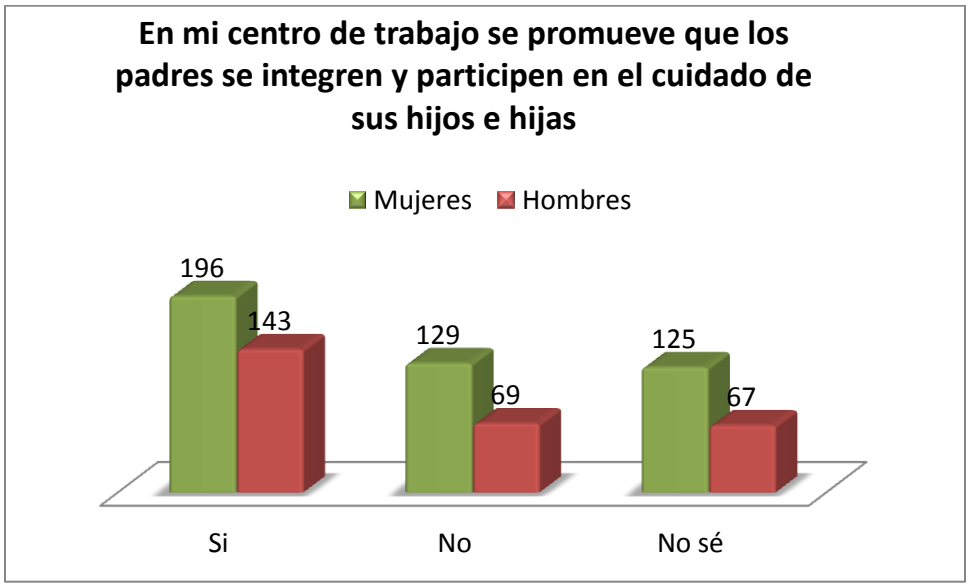
EN MI INSTITUCIÓN SE RESPETA EL PERMISO O LICENCIA POR MATERNIDAD	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	82.17	61.94	38.06
No	3.70	66.67	33.33
No sé	14.13	59.22	40.78



[20] Idem.

El 58% de las mujeres consideraron que se promueve que los padres se integren y participen en el cuidado de sus hijas e hijos y los hombres representaron un 42% esto es un **47%** de la muestra. El **27**% respondió que no y el **26%** contestó que no sabe si se promueve dicha acción. Véase gráfica.[21]

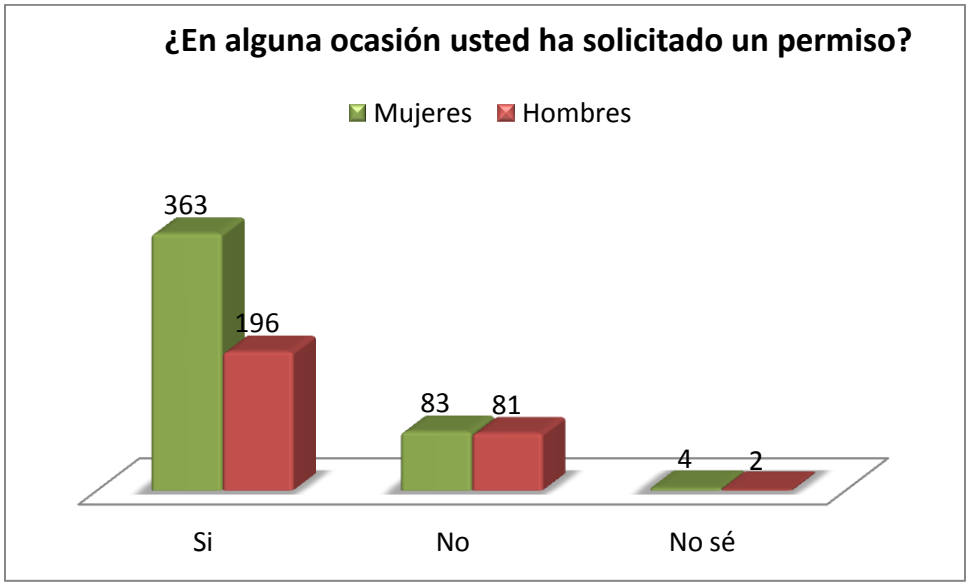
EN MI CENTRO DE TRABAJO SE PROMUEVE QUE LOS PADRES SE INTEGREN Y PARTICIPEN EN EL CUIDADO DE SUS HIJOS E HIJAS	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	46.50	57.82	42.18
No	27.16	65.15	34.85
No sé	26.34	65.10	34.90



[21] Idem.

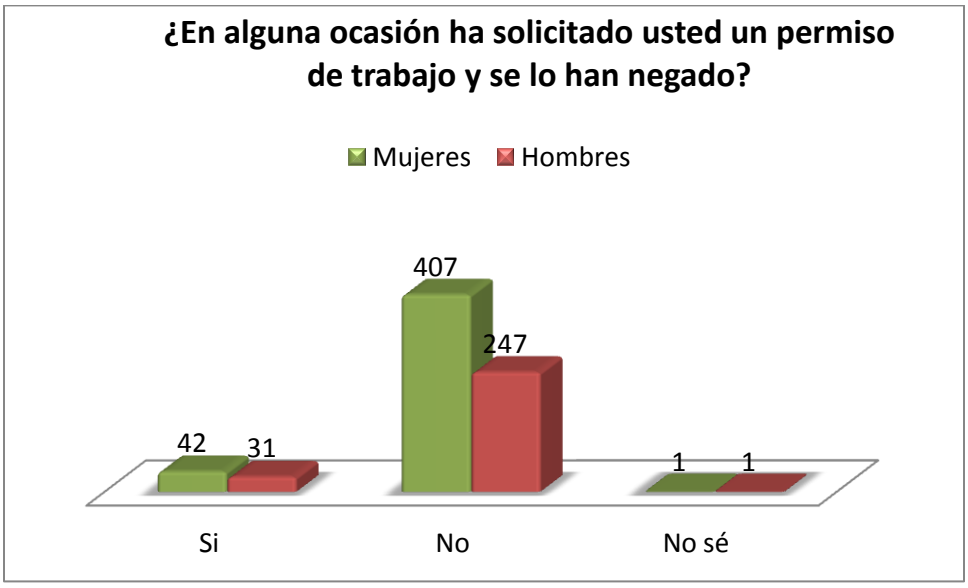
Los resultados indican que el **77**% de las personas disponen de permisos para ausentarse de su trabajo para atender emergencias familiares (65% mujeres y 35% hombres). El **22**% de las personas señalan que se les han negado en alguna ocasión el permiso para ausentarse del empleo. Por otra parte, menos del **1**% respondió que no le han negado un permiso. Véase gráfica.[22]

¿EN ALGUNA OCASIÓN USTED HA SOLICITADO UN PERMISO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	76.68	64.94	35.06
No	22.50	50.61	49.39
No sé	0.82	66.67	33.33



[22] Idem.

¿EN ALGUNA OCASIÓN HA SOLICITADO USTED UN PERMISO DE TRABAJO Y SE LO HAN NEGADO?	%PERSONAL	%MUJERES	%HOMBRES
Si	10.01	57.53	42.47
No	89.71	62.23	37.77
No sé	0.27	50.00	50.00



CAPÍTULO 2: LÍNEAS DE ACCIÓN EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN PARA LOGRAR LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral.

Para tal efecto, realizará las siguientes acciones:

VII. Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborables no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad

Artículo 11 de la

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Capítulo 2: Líneas de acción en los procesos de formación, para lograr la conciliación entre vida laboral y familiar en la Administración Pública Estatal

2.1. Medios para la implantación

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal 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.

Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Para ello, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere de una serie de cuestiones:

- El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad).
- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.
- El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.
- La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo.

Se hace necesario, por tanto, un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización, haciéndose imprescindible para ello, la participación de todos los agentes sociales desde una corresponsabilidad.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se fundamenta, pues, en una corresponsabilidad social en la que intervienen los diferentes agentes sociales, cada uno de ellos, asumiendo y desempeñando un papel determinado y participando en el desarrollo de diferentes medidas y estrategias dirigidas a buscar la armonía entre los intereses y las necesidades de las personas, mujeres y hombres.

¿Qué papel desempeñan los diferentes agentes sociales?

ADMINISTRACION PÚBLICA

- Impulsan y desarrollan acciones de sensibilización e información dirigidas a la ciudadanía y a las organizaciones laborales.
- Promueven servicios de atención y cuidado de menores y de otras personas dependientes.
- Desarrollan medidas de flexibilización de los horarios de los servicios públicos y privados.
- Definen medidas de reorganización de los tiempos de trabajo para favorecer la conciliación de su personal.

SINDICATOS

- Desarrollan actuaciones de información y sensibilización dirigidas, fundamentalmente, a los trabajadores y las trabajadoras y al empresariado.
- Promueven prácticas de reorganización del trabajo en el propio sindicato y con ello, contribuyen a promover una mayor participación de mujeres en las organizaciones sindicales.
- Incorporan en la negociación colectiva estrategias que permiten la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

INICIATIVA SOCIAL

- Detectan necesidades concretas de la población en materia de conciliación y en función de éstas, desarrollan servicios de atención a las personas dependientes.
- Realizan estrategias de información y sensibilización a la ciudadanía.

EMPRESAS

- Desarrollan medidas que amplían y mejoran la normativa en materia de conciliación.
- Promueven medidas de flexibilidad (de horarios, de turnos, etc.).
- Desarrollan medidas para aproximar servicios para el cuidado de personas dependiente.

2.2. La conciliación de la vida familiar, laboral y personal en las organizaciones laborales

En la actualidad, el mundo institucional está sometido a importantes cambios organizativos y tecnológicos que requieren de una concepción diferente de las formas de organización del trabajo y de los recursos humanos.

En este contexto, las dificultades que conlleva no poder compatibilizar la vida laboral, con la familiar y la personal, además de afectar a las personas trabajadoras, trae consecuencias negativas para las instituciones. Por tanto, se requiere que las organizaciones sean flexibles, que reconozcan a sus trabajadoras y trabajadores como un valor diferencial frente al resto de empresas del sector.

Siendo el objetivo prioritario de todas las instituciones la obtención de beneficios económicos, cada vez más ámbitos laborales consideran que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal mejora la calidad de vida de su plantilla, lo que revierte en un aumento de la productividad y del rendimiento económico.

Las instituciones empiezan a ser conscientes de que el bienestar del personal está directamente relacionado con su pleno rendimiento y que los trabajadores y las trabajadoras rinden más cuando las necesidades de la vida familiar y personal están cubiertas.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla, trabajadores y trabajadoras.

En este sentido, la conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales, considerándose una herramienta de calidad en la gestión de los recursos humanos.

Desde este planteamiento se desarrolla un modelo de institución que pone en práctica medios para apoyar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, ya que

ésta constituye una estrategia clave para garantizar y consolidar la igualdad entre mujeres y hombres en los sistemas de gestión de las organizaciones.

2.3. Beneficios y posibilidades que ofrece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La incorporación de la estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la cultura de una organización, además de beneficiar a la plantilla, trabajadores y trabajadoras, repercute positivamente en beneficios para la propia empresa en términos de productividad y cuentas de resultados.

Calidad en la gestión de los Recursos Humanos	• Mejora del clima laboral. • Mejora en la gestión y planificación del tiempo. • Disminución del estrés y de los conflictos laborales. • Aumento de la satisfacción del personal.
Ahorro en gasto de personal	• Aumenta la retención del talento cualificado. • Disminución de los costes en reclutamiento y formación. • Aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla.
Mayor productividad y rendimiento económico	• Mayor compromiso de la plantilla. • Mayor rendimiento de las trabajadoras y los trabajadores. • Mayor implicación de la plantilla en los objetivos institucionales.

	• Aumento de la capacidad productiva. • Mejora en la atención y prestación de servicios. • Disminución del índice de absentismo.
Mejora de la imagen de la institución	• Atracción de nueva clientela. • Atracción de trabajadores y trabajadoras que valoran una institución comprometida con la conciliación y la igualdad. • Aumento del prestigio de la institución y de sus productos y/o servicios. • Mejora de las relaciones con otras organizaciones. • Aumenta la confianza de la ciudadanía.

Las medidas de conciliación deben procurar la igualdad de oportunidades para todos, evitar situaciones de discriminación y hacer que todo el personal con independencia de su sexo o situación familiar, sepa que puede desarrollar su carrera profesional porque se valorará su trabajo y no las horas de permanencia en la institución.

Es aconsejable que las medidas de conciliación se adapten a las personas trabajadoras y a sus distintas realidades familiares y personales, atendiendo siempre a las características y posibilidades de la institución.

2.4. Plan de conciliación entre la vida laboral y familiar

Las instituciones las constituyen las personas que la forman; por tanto, personas equilibradas crean instituciones saludables y resultados óptimos, y la experiencia nos ha demostrado que invertir en la creación de entornos de trabajo saludables, donde la conciliación es una realidad, aumenta los beneficios y reduce los costos, y esto se traduce en un aumento de la productividad y la competitividad de la institución.

Por ello se deberá realizar un Plan de conciliación entre la vida laboral y familiar y el desarrollo del mismo deberá considerar la correcta planificación, diseño y posterior implantación, para ello es necesario prestar atención a las siguientes cuestiones:

1. Flexibilidad horaria.
2. Utilizar las nuevas tecnologías como apoyo.
3. Igualdad de oportunidades.
4. Sensibilizar, formar y capacitar al personal de la institución.
5. La comunicación entre los agentes intervinientes.
6. Desarrollo profesional de la mujer.
7. Que el personal directivo dé ejemplo.
8. Dar la posibilidad al personal que participe en la creación del Plan.

La pregunta es:

¿cómo se pueden implantar

las medidas para la conciliación?

Primer Paso: que sean las personas que toman las decisiones las que se comprometan, ya que es beneficioso para todo el personal.

Segundo Paso: realizar un diagnóstico previo de la institución, conociendo las necesidades que existen, las herramientas que se tiene a mano o las prioridades de conciliación que tiene el personal.

Tercer Paso: que haya una integración total a la hora del diagnóstico, y de la decisiones a tomar. Es fundamental informar al personal de los beneficios disponibles y explicar qué opciones han sido implementadas incluyendo los resultados esperados.

Cuarto Paso: establecer tu "plan de conciliación". Como bien sabemos, la capacidad y el volumen de cada institución importa, de esta forma, también se puede establecer un "plan conjunto" (guarderías compartidas, turnos flexibles...) o para contratar un servicio temporal de asesoramiento para la integración de medidas de conciliación.

Quinto Paso: realizar un control de la eficacia del plan diseñado, además de cada cierto tiempo realizar un diagnóstico de las posibles variables del personal.

Las medidas que facilitan la conciliación entre vida laboral y familiar implican organizar los sistemas y procesos del trabajo de modo de que se facilite el día-a-día del personal. Estos arreglos comprenden una variedad de opciones, incluyendo:

- Organización del tiempo de trabajo, por ejemplo: sistemas de trabajo con horario variable, trabajo a tiempo parcial, trabajos compartidos, trabajo a domicilio y teletrabajo;

- Servicios para el cuidado y atención de niños/as, adultos/as mayores y familiares enfermos/as o discapacitados/as, por ejemplo: guarderías o subsidios para contratar servicios externos, lugares habilitados para la lactancia, apoyo de la institución para los/as trabajadores/as que tienen que cuidar a un/a familiar, uso del teléfono por razones familiares;

- Licencias adicionales a las contempladas por la legislación (por razones tales como emergencias familiares, maternidad y paternidad, enfermedad o cuidado de familiares), o licencias no remuneradas sin pérdida de empleo por las mismas razones;

- Servicios de información y formación profesional: materiales informativos, información sobre las políticas de la institución respecto a las responsabilidades familiares, cursos y talleres, etc.

En resumen, para el proceso de implementación que apoye la conciliación entre trabajo y familia, no es suficiente contar con un conjunto de medidas definidas en un reglamento interno. Para la exitosa implementación de estas medidas, es fundamental la existencia de un compromiso real, y una cultura que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida extralaboral y aliente la utilización de las mismas. Se requiere, también, una comunicación fluida al interior de la institución y la participación de empleados/as y sus organizaciones en el diseño de las medidas.

Utilizando este tipo de medidas personalmente, la alta gerencia puede demostrar su compromiso y apoyo a éstas, alentando su uso por parte del personal. Además, la

capacitación y orientación de jefes/as de departamento, frecuentemente responsables de la implementación de las medidas, es importante para garantizar su utilización.

Cada lugar de trabajo tiene diferentes necesidades. Para lograr que las medidas y prácticas de conciliación respondan al contexto de la organización y a su vez apunten a las diversas necesidades del personal, es fundamental basarlas en una evaluación de necesidades.

Por otra parte, es importante que el conjunto de medidas sea considerado equitativo por el personal: por ejemplo, que las medidas respondan a una variedad de situaciones familiares/personales. En este sentido, numerosas organizaciones han introducido un enfoque denominado "menú de opciones" que permite a los/as trabajadores/as seleccionar los beneficios más apropiados de acuerdo a sus necesidades.

Si bien no es el caso de todas las medidas de conciliación, muchas de ellas implican determinados costos. Es necesario realizar un análisis costo-beneficio, comparando y equiparando con mucha atención el costo inmediato de las medidas con los beneficios que obtiene la institución en un plazo más largo. Esta perspectiva es imprescindible, debido a que muchas prácticas de conciliación producen importantes beneficios a mediano y largo plazo.

La puesta en marcha de mecanismos de conciliación trabajo-familia debe contemplarse como un proceso continuo y en constante evolución.

Es preciso evaluar y monitorear periódicamente el contenido y uso de las medidas, teniendo en cuenta los cambios en las necesidades del personal y la institución, así como del entorno.

CAPÍTULO 3 ACCIONES PARA LOGRAR LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILAR EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

"Conciliar no supone trabajar menos, sino de forma distinta, con horarios flexibles, jornadas reducidas, teletrabajo, escuelas infantiles, desarrollo de servicios para el cuidado de las personas dependientes con campañas de sensibilización en género para promover la corresponsabilidad de los hombres en las labores del hogar"

Emma Saldaña Lobera,
Directora General del Instituto Chihuahuense de las Mujeres
en el Foro para la Conciliación Laboral y Familiar
de la administración pública estatal.
10 de octubre de 2013

Capítulo 3: Acciones para lograr la conciliación entre vida laboral y familiar en la Administración Pública Estatal.

La necesidad de conciliar la vida familiar y laboral viene a constituir uno de los ámbitos más actuales en los que han de incidir las políticas de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres. Como en cualquier otro ámbito, y desde una visión moderna del principio de no discriminación, no resultará suficiente con declaraciones formales acerca de la igualdad y del reparto equitativo de las responsabilidades familiares, sino que es necesario llevar a cabo medidas concretas tendentes a modificar la realidad de la que partimos. Esas medidas se resumen en el término de «acciones positivas».

Para lograr una conciliación entre el trabajo y la familia, básicamente se contemplan dos tipos de acciones:

- orientadas a compatibilizar las responsabilidades familiares –por ejemplo el cuidado infantil y las tareas domésticas– con el trabajo.

- orientadas a compatibilizar las condiciones de trabajo –por ejemplo las vacaciones, organización de la jornada y el lugar de trabajo– con las responsabilidades familiares.

Los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal desempeñan un importante papel en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres. Entre otras acciones de conciliación, se contemplan las siguientes:

3.1. Maternidad, adopción y acogimiento

Todos los países deben garantizar una licencia de al menos 14 semanas como lo establece el Convenio 183 para todas la mujeres trabajadoras, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo, con el fin de proteger su salud y la del niño/niña. Extender las licencias de maternidad y paternidad en caso de nacimientos múltiples e incluir los casos de adopción.

Los países que no las tienen contempladas, deben legislar sobre licencias de paternidad por nacimiento de un hijo o hija, remuneradas y de duración adecuada, con el fin de permitir la presencia de los padres desde los primeros días de desarrollo de sus hijos e hijas.

En los países en que existen, evaluar el uso efectivo de las licencias por paternidad (ello, para identificar los factores que las facilitan o inhiben, con el fin de derivar lecciones y crear las condiciones para que efectivamente se tomen).

3.2 Parentalidad

La licencia parental es una licencia de duración relativamente prolongada, disponible para el padre o la madre, que permite cuidar a un/a bebé o un/a niño/a pequeño/a durante el período posterior al de la licencia de maternidad o paternidad. Tal como se establece en la Recomendación 165 sobre trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, tanto la madre como el padre deberían tener derecho a este tipo de licencia.

• Se recomienda incluir en la legislación la noción de licencia parental, remunerada y de duración adecuada, que puede ser tomada después de terminar la licencia de maternidad, por ambos cónyuges de modo secuencial y en forma compartida, sin perder su empleo y

conservando los derechos que se derivan de él. Esto permitiría a los hombres asumir mayores responsabilidades en la crianza de niños y niñas.

• Se debe legislar sobre las licencias familiares remuneradas por motivos de responsabilidades familiares (por ejemplo, en caso de enfermedad de hijos o hijas u otras personas dependientes), para que puedan ser tomadas indistintamente por el trabajador o la trabajadora. Estas licencias pueden consistir también en reducciones o flexibilidades horarias, para atender situaciones varias.

• Incorporar la posibilidad de "excedencias", es decir, licencias no remuneradas pero con resguardo del puesto de trabajo para crianza o cuidado de otros dependientes y mujeres escoger diferentes combinaciones de vida familiar y laboral remunerada.

3.3. Paternidad

Establecimiento de un permiso y una prestación por paternidad, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento, para que los hombres asuman su parte de responsabilidad en la atención a la familia.

La licencia de paternidad es fundamental para promover y reconocer el papel de los hombres en materia de responsabilidades familiares y prestación de cuidados. A pesar de que no existe una normativa internacional al respecto, las licencias de paternidad están siendo recogidas cada vez más en las legislaciones nacionales y prácticas empresariales; y otorgan a los nuevos padres un período corto de licencia tras el nacimiento de su hijo/a. La creciente frecuencia de este tipo de licencias, en particular en los convenios colectivos, es también un indicador de la importancia que se le da a la presencia del padre en los días próximos al nacimiento de su hijo o hija.

A nivel internacional, la duración de la licencia de paternidad oscila entre dos y 15 días; y usualmente está remunerada (en América Latina y el Caribe, generalmente no

sobrepasa los 5 días). En varios países donde no existe una licencia específica de paternidad, las licencias cortas más generales, de emergencias o de familia, se presentan como una opción para los nuevos padres.

3.4. Protección de la maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia

La protección de la maternidad ha sido una cuestión central para la OIT desde su creación en 1919.

El objetivo de esta protección es resguardar la salud de la madre y el niño o la niña; así como proteger a la trabajadora frente a una discriminación a causa de su condición. De esta manera, se contribuye al logro de tres Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), adoptados por los países miembros de las Naciones Unidas: ODM 4, relativo a la reducción de la mortalidad infantil; ODM 5, para mejorar la salud materna; y ODM 3, sobre la promoción de la igualdad de género y la autonomía de las mujeres.

El derecho de todas las madres a tener un **período de descanso tras el nacimiento de un/a hijo/a,** es muy importante para la protección de la salud de ambos. El Convenio 183 extiende el período de licencia (establecido en 12 semanas en los Convenios anteriores) a un mínimo de 14 semanas (Art. 4). La Recomendación 191 sugiere que este período se prolongue a 18 semanas, al menos. Igualmente, el Convenio incorpora el derecho a una licencia adicional en caso de enfermedad, complicaciones o riesgos relacionados con el embarazo (Art. 5).

El Convenio 183 establece una **licencia postnatal obligatoria de seis semanas**. El propósito de esta disposición es proteger a la mujer de posibles presiones para regresar al trabajo, durante un período en que ello puede resultar nocivo para su salud o la de su hijo/a.

El embarazo no es una enfermedad, y el trabajo durante el embarazo no representa un riesgo en sí. Sin embargo, durante el embarazo, el parto y el período posterior al parto existen riesgos particulares para la salud de la mujer y la de su hijo/a, lo

cual puede implicar la necesidad de una protección especial en el lugar de trabajo. Riesgos asociados al entorno laboral (por ejemplo, la exposición a ciertos productos químicos); el esfuerzo físico y horarios irregulares o muy prolongados pueden tener efectos negativos en la salud de la mujer embarazada y el feto.

En el Convenio 183 se reconoce por primera vez, a nivel internacional, el derecho a la protección de la salud. Los países miembros deben adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que sea perjudicial para su salud o la de su hijo/a; o respecto del cual se haya establecido que conlleva un riesgo significativo (Art. 3). La Recomendación 191, por su parte, prevé la adaptación de las condiciones de trabajo de las trabajadoras embarazadas o lactantes, a través de las siguientes medidas:

- La eliminación del riesgo; o
- La adaptación de las condiciones de trabajo; o
- El traslado a un puesto de trabajo más seguro, sin pérdida de salario, cuando dicha adaptación no fuera posible; o
- Una licencia remunerada, en caso de que dicho traslado no se pueda realizar.

En estos casos se debe garantizar a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente (con la misma remuneración), cuando ya no implique riesgos para la salud.

3.5 Protección del empleo y No discriminación

La garantía de que las madres embarazadas y en período de lactancia no pierdan sus empleos por causa del embarazo, y que al término de la licencia puedan retornar al mismo puesto de trabajo (o a uno equivalente, con la misma remuneración), es

fundamental para asegurar la protección de la maternidad. El Convenio 183 garantiza la continuidad en el empleo, prohibiendo el despido durante el embarazo, la licencia de maternidad y un período determinado después del reintegro al trabajo. En caso de despido, debe ser competencia de su empleador/a demostrar que los motivos no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo/a. Esta inversión de la carga de la prueba consolida la protección del empleo de las mujeres trabajadoras.

El embarazo y la licencia de maternidad no deberían tampoco tener efectos negativos en los derechos laborales de las trabajadoras, en particular aquellos vinculados a la antigüedad (como las vacaciones anuales pagadas) o al tiempo de servicio (como las prestaciones por jubilación).

El Convenio 183 establece que los países miembros deben adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación; e incluir medidas que promuevan el acceso al mercado laboral. Prohíbe la realización de un examen de embarazo a una mujer que solicita un empleo, salvo en circunstancias muy específicas (Arts. 8 y 9).

La importancia de seguir concertando esfuerzos Desde la adopción, en 1919, del primer Convenio sobre protección de la maternidad, los países miembros de la OIT han avanzado de forma considerable en la provisión de beneficios relativos a esta condición. No obstante, existe todavía un campo importante de acciones a tomar para mejorar la aplicación de las normas internacionales a nivel nacional.

Pocos países aseguran una cobertura universal, de manera que muchas categorías de trabajadoras se encuentran total o parcialmente desprotegidas, tales como las trabajadoras domésticas, aquellas que trabajan en empresas pequeñas, las que tienen menos de un año de antigüedad en su empleo, y muchas mujeres que laboran en la agricultura, con empleos ocasionales, temporales, a tiempo parcial, subcontratadas o en sus domicilios.

El Convenio 183 establece que los países miembros deben adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación; e incluir medidas que promuevan el acceso al mercado laboral. Prohíbe la realización de un examen de embarazo a una mujer que solicita un empleo, salvo en circunstancias muy específicas (Arts. 8 y 9).

3.6. Otros derechos de la seguridad social

3.6.1. Jornada de trabajo

Largas jornadas laborales reducen claramente el tiempo disponible la vida familiar y muchas veces requieren trabajo en las noches y los fines de semana. Sin embargo, muchos trabajadores laboran horas extra para poder generar un aumento del ingreso familiar. Por otra parte, para quienes se desempeñan en cargos gerenciales y profesionales, trabajar muchas horas diarias puede ser visto como una forma de demostrar el compromiso y progresar en la organización.

Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a (…) reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias. (Recomendación 165 sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares, Párrafo 18).

3.6.2. Vacaciones

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a vacaciones anuales. Para quienes tienen responsabilidades familiares, la duración de éstas constituye un elemento fundamental, pues determina sus posibilidades de enfrentar situaciones excepcionales y establece la cantidad de tiempo que tienen disponible para descansar junto a su grupo

familiar. Poder decidir cuándo tomar las vacaciones resulta de especial importancia, puesto que permite planificarlas de forma conjunta con la familia.

La norma internacional vigente sobre las vacaciones anuales es el Convenio 132 sobre las vacaciones pagadas, de 1970, el cual establece el derecho a una licencia anual, remunerada, de un mínimo de tres semanas por un año de servicios.

3.6.3. Permisos retribuidos

Las licencias son fundamentales para que las personas puedan conciliar su trabajo remunerado con las responsabilidades familiares. Permiten a trabajadores y trabajadoras ausentarse del trabajo, ya sea por un período corto, para atender una emergencia familiar; o por uno más prolongado, relacionado con las necesidades de cuidado de un miembro de la familia. En la misma línea, la posibilidad de tomar vacaciones al mismo tiempo que el resto del grupo familiar, en particular los/as hijos/as, es importante para la calidad de vida.

La Recomendación 165 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares plantea permisos en caso de enfermedad del hijo/a o de otro miembro de su familia directa.

3.6.4 Permiso por lactancia

El derecho a la lactancia de hijos e hijas, tras el retorno al trabajo, es una parte importante de la protección de la maternidad. Ello, pues presenta numerosos beneficios tanto para la salud de la madre como la de su hijo/a, reduciéndose la demanda de servicios curativos y aumentando la productividad, como consecuencia de una fuerza de trabajo saludable. La Organización Mundial de la Salud recomienda la **lactancia** exclusiva para las madres no seropositivas **durante los primeros seis meses de vida del/la bebé, seguida por una**

lactancia complementada con alimentos apropiados hasta los dos años. Cuando la licencia de maternidad dura menos de seis meses, son importantes las disposiciones para que las mujeres puedan seguir amamantando o almacenando su leche tras la reincorporación al trabajo.

De acuerdo con el Convenio 183, la mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria de la jornada laboral, para la lactancia de su hijo/a. Estas deben contabilizarse como parte de la jornada laboral y, por lo tanto, ser remuneradas. El número y la duración de las interrupciones serán fijados por la legislación y las prácticas nacionales (Art. 10).

3.6.5. Reducción de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral

Los horarios laborales y el lugar de trabajo son factores importantes que afectan la compatibilidad del trabajo con las responsabilidades familiares. Organizar el trabajo de una forma que favorezca su conciliación con la vida extralaboral, puede también mejorar la productividad de la empresa y la igualdad entre hombres y mujeres.

El trabajo a tiempo parcial puede facilitar la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, pues implica menos horas de trabajo remunerado. Este tipo de trabajo ha sido desempeñado mayoritariamente por las mujeres debido al hecho de que ellas siguen haciéndose cargo de la mayor parte del cuidado de dependientes. Sin embargo, esto puede tener implicancias negativas para la igualdad de género. El trabajo a tiempo parcial de las mujeres tiende a reforzar el modelo tradicional del "hombre proveedor" y colocar a la mujer en un papel secundario en el mercado de trabajo, lo cual perjudica sus oportunidades laborales, ingresos y jubilaciones. Igualmente, son motivo de preocupación los tipos de trabajo a tiempo parcial disponibles y las condiciones de trabajo asociadas.

En caso de que sea necesario trabajar horas extra, es importante notificar con antelación a los/as trabajadores/as, sobre todo a quienes tienen responsabilidades familiares, pues esto facilita significativamente la organización del cuidado de hijos/as y otras personas dependientes. Reconociendo la importancia de esto, algunas legislaciones nacionales y diversos convenios colectivos han establecido la obligatoriedad del previo aviso.

3.7. Conformación de Ruta Crítica para la implementación de la Guía.

Una vez conocidos los elementos necesarios para implementar la Conciliación de la Vida Familiar y Personal en la Administración Pública del Estado de Chihuahua con base en la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, se recomienda la realización de diversas actividades que puedan hacer visible el proceso.

A continuación se muestra una ruta crítica general, sin embargo, las autoridades pueden adicionar o modificar las acciones de acuerdo a su situación y necesidades particulares.

Los pasos generales puede ser los siguientes:

- Analizar los elementos de la Guía con la finalidad de establecer pautas de acción en cada dependencia.

- Analizar el marco jurídico internacional, nacional y del Estado de Chihuahua, a fin de afianzar los compromisos jurídicos a la realidad de la dependencia.

- Revisión de la normatividad administrativa interna para la inclusión de atribuciones, principalmente a las áreas de recursos humanos, en materia de conciliación.

- Realizar encuestas o entrevistas al personal de la dependencia para identificar otras necesidades en materia de conciliación con perspectiva de género.

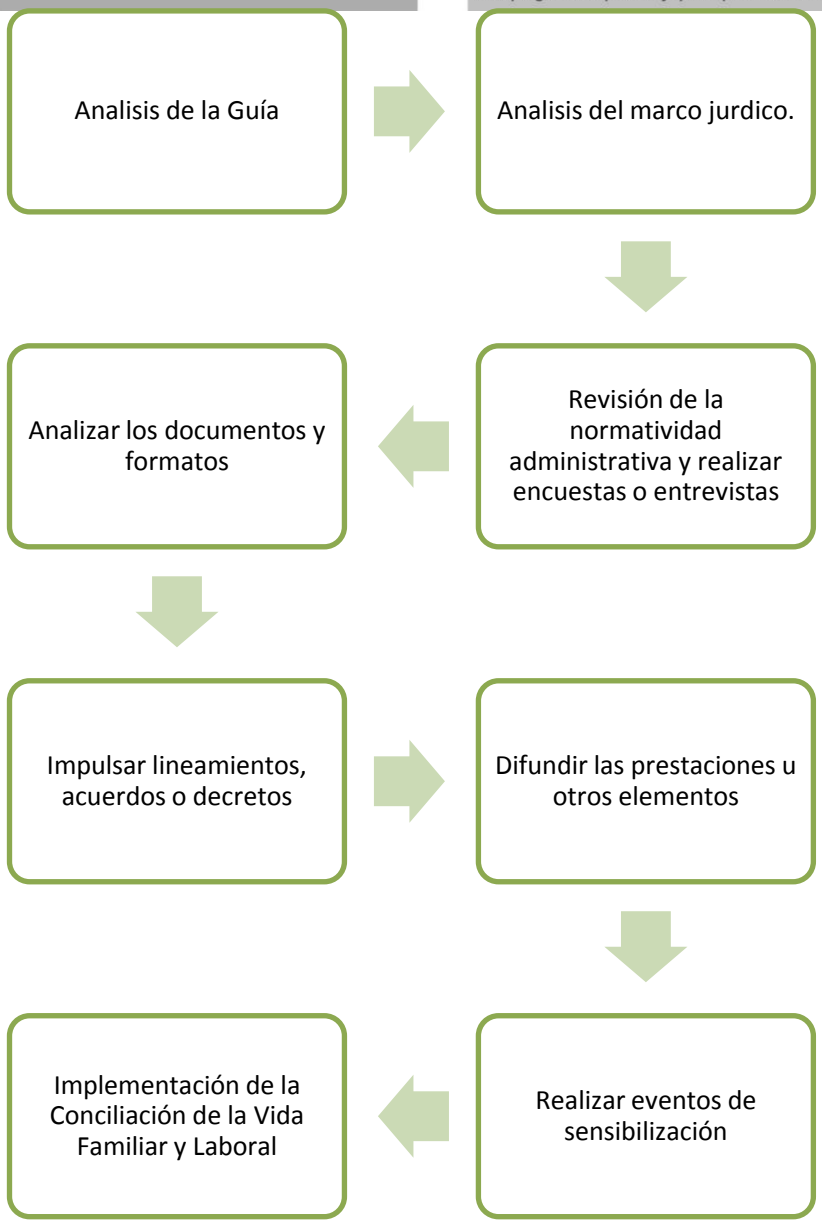
- Analizar los documentos y formatos actuales sobre los permisos, licencias y prestaciones laborales a fin de incluir un rubro específico sobre la conciliación.

- Impulsar lineamientos, acuerdos o decretos que puedan conformar estrategias acciones para impulsar la conciliación en las dependencias.

- Realizar la armonización legislativa desde la perspectiva de género a los ordenamientos jurídicos internos de la institución que regulan las prestaciones de las personas al servicio público a efecto de establecer la conciliación entre la vida personal y laboral.

- Difundir las prestaciones u otros elementos de la conciliación entre las personas participantes.

- Realizar eventos de sensibilización sobre la importancia de la conciliación entre el personal de la dependencia, así como la eliminación de posibles actos de discriminación por la solicitud de prestaciones relacionadas.


Analisis de la Guía
Analisis del marco jurdico.
Revisión de la normatividad administrativa y realizar encuestas o entrevistas
Analizar los documentos y formatos
Impulsar lineamientos, acuerdos o decretos
Difundir las prestaciones u otros elementos
Realizar eventos de sensibilización
Implementación de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

GLOSARIO

Impulsar acciones para la conciliación laboral y familiar

para mujeres y hombres en

el ámbito laboral.

Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

Acciones positivas: medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Buenas prácticas: son aquellas medidas, acciones y normas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Conciliación entre vida familiar y laboral: "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".[23]

Cultura institucional: Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.[24]

Discriminación directa: consiste en tratar de forma desigual a una persona en base a uno de los motivos prohibidos en el ordenamiento jurídico, como puede ser el sexo, y perjudicial para el colectivo que lo recibe. Un ejemplo de discriminación directa es cuando no se contrata a mujeres o se reservan puestos sólo para hombres.

Discriminación indirecta: consiste en establecer condiciones formales neutras respecto al sexo pero que resultan desfavorables para las mujeres y además carecen de una causa suficiente, objetiva, razonable y justificada. Establecer una condición o requisito que resulte de más difícil cumplimiento para las mujeres que para los hombres sería una

[23] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[24] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

discriminación indirecta (como ejemplo se puede citar la exigencia de una altura de 1,80 metros para un puesto relacionado con la seguridad privada).

Discriminación positiva: medida de carácter temporal dirigida a un grupo determinado con la que se pretende suprimir o prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. Normalmente van acompañadas por un sistema de cuotas o porcentajes.

Doble jornada: situación que se produce cuando se realiza un trabajo remunerado, además de asumir en exclusiva las responsabilidades familiares y las tareas domésticas de la unidad de convivencia o familiar. Situación de discriminación en la que se encuentran muchas mujeres.

Estereotipo: modelo de comportamiento social basado en opiniones preconcebidas, creencias y valores sobre las conductas de un colectivo concreto.

Género: "Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres".[25]

Horario flexible: fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales.

Igualdad de oportunidades: medidas destinadas a tratar más favorablemente a un colectivo que a otro porque todavía soporta algún tipo de discriminación.

[25] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

Igualdad laboral entre mujeres y hombres: "Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo".[26]

Negociación colectiva: instrumento mediante el cual las trabajadoras y trabajadores, a través de sus representantes, establecen el diálogo con la empresa o patronal con el fi n de fijar las condiciones de trabajo y empleo y regular las relaciones entre las partes.

Permisos: derecho a ausentarse del trabajo durante un tiempo y por los motivos que se prevén en la normativa aplicable, con o sin retribución o cobertura de la Seguridad Social.

Personas con discapacidad: Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.[27]

Reparto de responsabilidades: distribución equilibrada en el seno del hogar de tareas domésticas, cuidado de personas dependientes, espacios de educación y trabajo, que permite a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

Responsabilidades familiares: conjunto de tareas y servicios de sostenimiento, cuidado, apoyo y atención a las necesidades humanas de los miembros de la unidad familiar.

Roles: conjunto de tareas, funciones y expectativas de comportamiento exigidas y derivadas de la situación de un grupo social.

---

[26] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.
[27] Artículo 2, fracción XXI de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Sexo: "Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (hembra o varón). Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación".[28]

Transversalidad o mainstreaming: término que se utiliza para designar la integración de las acciones concretas en materia de igualdad de oportunidades en las políticas generales.

[28] Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

RERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Desarrollar los preceptos que establecen las normas y procedimientos que deberán aplicarse en la atención y eliminación de la discriminación así como promover la igualdad con equidad de oportunidades y de trato, así como la coordinación y acuerdos que coadyuven a estos fines, haciendo posible, desde el inicio, el avance en la consolidación de la igualdad de oportunidades sin distinción alguna, incluyendo la condición de género, en la instrumentación de acciones afirmativas y políticas públicas.

Reglamento de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Chihuahua.

Campoy Cervera, Ignacio. "Los Derechos de las personas con discapacidad: perspectiva sociales, políticas, jurídicas y filosóficas", Instituto de Derechos Humanos, "Bartolomé de las Casas", Editorial Dikinson, S.L., Madrid, 2004.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación,

10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, Textos del caracol, núm. 1, México, 2009.

Guía de Acción contra la Discriminación 'Institución Comprometida con la Inclusión', CONAPRED, México, 2011.

Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, CONAPRED, México, 2011.

La discriminación en las empresas, CONAPRED, México, 2005.

Flores Romualdo, Deisy Magaly y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres, Tomo I, II y III, SRE, UNIFEM, PNUD, 3ª Edición, México, 2008.

Gobierno De Los Estados Unidos Mexicanos,

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma publicada el 14 de Julio de 2011.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Última reforma publicada el 27 de Noviembre de 2011.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Última reforma publicada el 16 de Junio de 2011.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento. Última reforma el 28 de Enero de 2011.

Ley General de Planeación. Última reforma publicada el 25 de Mayo de 2011.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Publicada el 30 de Mayo de 2011.

Plan Nacional de Desarrollo (PND), 2013-2018.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, 2009.

Gobierno del Estado de Chihuahua,

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.

Código Administrativo del Estado.

Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.

Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.

Ley de Desarrollo Social y humano para el Estado de Chihuahua.

Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer.

Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua.

Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.

Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.

Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011 – 2016.

Instituto Chihuahuense de la Mujer,

Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, ICHMUJER, México 2011.

Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, ICHMUJER, México 2011.

Investigación, Estudio y Análisis del Marco que Regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua, ICHMUJER, México 2012.

Manual de la Persona Instructora de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para Implementar Cursos continuos en el Tema a Funcionarias y Funcionarios Públicos de la Administración Pública Estatal, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2013.

Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, ICHMUJER, México 2012.

Instituto Nacional de las Mujeres,

Glosario de Género, Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, México, 2007.

Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual, INMUJERES, México, 2004.

Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, INMUJERES, 2009.

Organización Internacional del Trabajo,

"La labor normativa de la OIT en la era de la mundialización", Memoria del Director General. Suiza: 1997.

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

La Igualdad en el Trabajo: Un Objetivo que sigue Pendiente de Cumplirse, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, OIT, Suiza, 2011.

Convenio sobre la protección de la maternidad, (número 103), 1952 y revisado en el año 2000

Rannauro Melgarejo, Elizardo,

Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Estatal, México: Instituto Nacional de las Mujeres, 2009.

Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW, México: SRE/UNIFEM/PNUD, 2007.

Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, México, 2009.

Secretaría De Relaciones Exteriores, Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; Plan de Acción sobre el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad. (2006-2016), 2008.

Instituto Chihuahuense de la Mujer

Brindar servicios de contención a servidoras (es) públicas (os) del ICHMUJER que atienden a mujeres víctimas de violencia en Ciudad Juárez, Nuevo Casas Grandes, Bocoyna, Parral y Chihuahua

Informe final cuali/cuantitativo que contenga la ruta crítica de las y los participantes

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"