ICHMUJERES

INSTITUTO
CHIHUAHUENSE
DE LAS MUJERES

MODALIDAD I

# INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

# INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LAS MUJERES

## "Estudio de las políticas institucionales que favorecen la incorporación de los hombres con las responsabilidades familiares y de cuidado"

**NOVIEMBRE 2019**

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Chihuahua
GOBIERNO DEL ESTADO

UNIDOS conVALOR

ICHMUJERES

INSTITUTO
CHIHUAHUENSE
DE LAS MUJERES

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

"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".

## Índice

I. Introducción ..... 2
II. Diagnóstico ..... 4
II.1 Metodología y Métodos de Recolección de información ..... 12
II.2 Marco jurídico y normativo ..... 15
II.3 Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua ..... 16
II.4 Reglamento de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua ..... 18
II.5 Programa de Cultura Institucional del Estado de Chihuahua ..... 18
II.6 Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017-2021 ..... 18
II.7 Guía para la Conciliación entre la vida laboral y familiar en la Administración Pública Estatal ..... 19
II.8 Programa de Cultura Institucional del Instituto Nacional de las Mujeres ..... 19
II.9 Buenas prácticas ..... 21
II.10 España ..... 22
II.11 Finlandia ..... 23
II.12 Islandia ..... 24
II.13 Noruega ..... 25
II.14 Suecia ..... 26
III. Modelo de implementación ..... 28
a) Objetivos ..... 35
b) Viabilidad temática ..... 36
c) Capacidad Institucional ..... 36
d) Medios y fines ..... 37
e) Seguimiento, control y monitoreo ..... 38
IV. Conclusiones ..... 43
V. Bibliografía ..... 47
VI. Anexos ..... 51
VI.1 Dependencias participantes en la Presentación del Estudio y Mesas de Trabajo: ..... 51
VI.2 Presentación del Estudio (15 de octubre de 2018) ..... 51
VI.3 Primera Mesa de Trabajo (16 de octubre) ..... 54
VI.4 Segunda mesa de Trabajo (17 de octubre) ..... 59

# 2210 MT. ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES RESPECTO DE LA INCORPORACIÓN DE LOS HOMBRES EN LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DE CUIDADO

## I. Introducción

Con el objetivo de avanzar en lograr la igualdad efectiva de las mujeres y los hombres el estudio tendrá como tema central identificar acciones que favorezcan la incorporación de los hombres con las responsabilidades familiares y de cuidado, en el Estado de Chihuahua. Asimismo, entre sus alcances se generarán recomendaciones respecto a las Fortalezas y Oportunidades, para fortalecer las políticas y programas existentes, así como proponer nuevas líneas o ejes de acción para la generación de nuevas políticas y su implementación mediante programas gubernamentales.

A través del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) el Gobierno de México ha adoptado la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para tomar medidas que aseguren que mujeres y hombres puedan participar más equitativamente del trabajo remunerado y las tareas familiares.

La consecución de los objetivos de Desarrollo Sostenible y en particular de la meta 5.4 “Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia”, es un llamado de mucha urgencia ya que prácticamente quedan diez años para alcanzarlos y esos años van a pasar rápidamente. Las metas del Objetivo 5 son ambiciosas porque requieren de cambios sustanciales.

En muchas regiones, pero sobre todo en América Latina se han hecho cambios normativos importantes, digamos que prácticamente se ha cambiado todo lo que se tenía que cambiar, pero sabemos que las grandes transformaciones no son por decreto. Entonces quedan los retos de operacionalizar políticas públicas que tengan resultados. Además, algunas de las metas implican cambios en el orden de la cultura, en ese orden simbólico que nos atraviesa y nos forma. Estos cambios requieren políticas de comunicación.

Sin lugar a dudas las mujeres son un componente central para el crecimiento socioeconómico, sociopolítico y sociocultural. Como lo indican las tasas mundiales, la mujer es la principal responsable de las tareas vinculadas con el cuidado del hogar, mientras que el papel del hombre en estas tareas es secundario. Por ejemplo, de acuerdo con la Organización Internacional del

Trabajo (OIT), de la población activa excluida en el mundo el 42% de las mujeres realizan algún trabajo de cuidados no remunerado y únicamente el 6% de los hombres lo hace; en el caso de México, 67% de las mujeres realizan este tipo de trabajo no remunerado frente al 9% de los hombres.

Asimismo, con base en información de la OIT, a nivel mundial las mujeres dedican 265 minutos al día al trabajo no remunerado y los hombres 83 minutos mientras que, en México de acuerdo con el INEGI, por cada 10 horas de trabajo de las mujeres, los hombres destinan 8.2 horas. Ello arroja una asimetría del uso del tiempo comprometido de mujeres y hombres en el hogar y el cuidado.

Se necesita que las mujeres participen más en lo público, pero también que los hombres participen más en el mundo privado. La discusión de fondo es la paridad. Si la condición humana es mixta, ¿por qué los lugares de toma de decisiones no son mixtos? Porque los espacios privados tampoco son mixtos. Este es un cambio que va a venir dentro de un siglo, pero hay que empezarlo ya. Como lo ha señalado Marta Lamas en múltiples análisis ¿qué puede hacer una mujer para cambiar su situación?: “No hay posibilidades individuales, se necesita la participación política”.

Para lograr que los hombres participen más en lo privado es necesario generar acciones a largo plazo en todas las esferas (políticas, económicas, públicas y privadas) que vayan desde la concientización sobre la importancia de tener paridad en todas las actividades hasta la formación desde la etapa primaria, con ello vendrían los cambios positivos generacionales.

La paridad de género en las actividades familiares y de cuidado, supone una mejora en la calidad de vida para los hombres y las mujeres, una convivencia social paritaria refleja en el mejor aprovechamiento del tiempo, y mejor rendimiento en las esferas laborales-familiares.

El estudio sobre la situación de las políticas institucionales respecto a la incorporación de los hombres en las responsabilidades familiares y de cuidado, contará principalmente con un enfoque cualitativo. Seguirá los lineamientos trazados por el INMUJERES y el ICHMUJERES.

Desde una perspectiva de políticas institucionales, el involucramiento de los hombres en responsabilidades familiares y de cuidado es primordial para continuar la generación de políticas públicas para alcanzar la igualdad efectiva de las mujeres y los hombres.

En los siguientes apartados se podrá observar que el estudio está conformado por un diagnóstico que tomará como base marcos normativos

del Estado de Chihuahua, estadísticas nacionales y estatales en la materia, así como la información recopilada del funcionariado chihuahuense durante la presentación del estudio y dos mesas de trabajo, al tiempo que presentará el caso de éxito de Suecia, Noruega y España.

Posteriormente, se sugerirá un modelo de implementación de acciones de políticas institucionales al interior y exterior de las dependencias del Gobierno chihuahuense. Sobre el particular, se tomará como base también el trabajo de campo realizado en la presentación del estudio y las dos mesas de trabajo.

Asimismo, el estudio recogerá los resultados cualitativos y cuantitativos de la presentación del estudio y dos mesas de trabajo, las cuales, mediante un proceso participativo de intercambio de ideas, experiencias y el análisis de políticas institucionales buscaron identificar potenciadores de la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado.

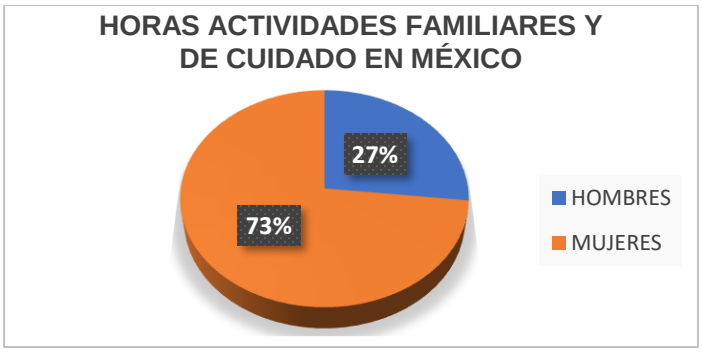
Las conclusiones del estudio arrojarán las observaciones y recomendaciones para fortalecer las políticas públicas y programas existentes, para delinear y trazar líneas de acción para la igualdad efectiva de las mujeres y los hombres en las esferas familiares y del cuidado, mediante la incorporación de los varones en dichos ámbitos.

## II. Diagnóstico

En la actualidad la falta de participación de los hombres a las responsabilidades familiares y del cuidado representan una brecha en la distribución de las horas de trabajo no remuneradas, por ende, generan también un obstáculo para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres, así como al desarrollo económico, social y cultural del en el Estado de Chihuahua.

El Estado de Chihuahua cuenta con un marco normativo sólido, alineado a metas nacionales e internacionales para fomentar la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado. Con base en ello es necesario fortalecer y generar acciones y programas que promuevan la participación de los varones en dichas actividades, al tiempo de diseminar al interior de la Administración Pública Estatal y Municipal, así como en la sociedad chihuahuense dichos marcos normativos; ya que, si bien existen, en ocasiones resulta complejo conocer las medidas en la materia, pues se encuentran dentro de planes y programas más amplios. El presente apartado mostrará el marco normativo clave en el estudio.

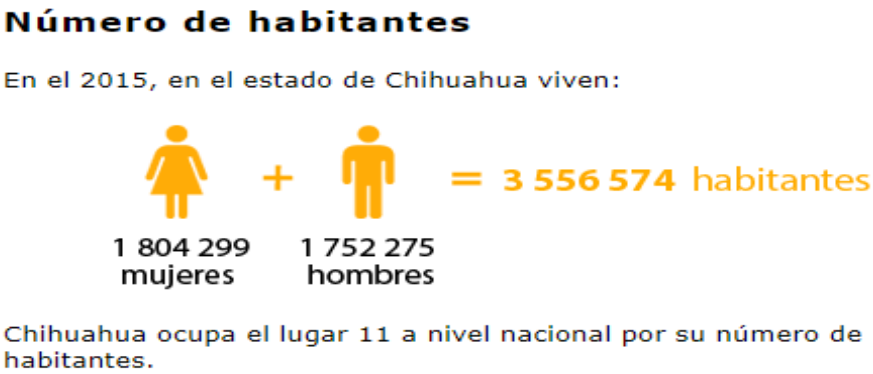
De acuerdo con el INEGI (2018), en México las mujeres destinan 39.4 horas a la semana en actividades familiares y de cuidado mientras que los hombres destinan 14.4 horas.




El impacto de la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado generaría beneficios para toda la población chihuahuense, pero particularmente a los varones, y con ello un impacto positivo a nivel Nacional:

**Datos geográficos:** Chihuahua con sus 67 Municipios conforma el Estado más grande de México con una superficie 247, 460 km2 equivalente al 12.62% del total del territorio mexicano.

**Población (INEGI):** 3,556,574 habitantes
**Población objetivo:** 1,752, 275 hombres.




**Educación:** El porcentaje de mujeres y hombres que tienen acceso a la educación básica (hasta los 15 años de edad) es muy similar casi 50-50. En tanto, la educación superior, el 15% de los hombres ha aprobado algún grado a nivel superior, mientras que sólo el 11.9 % de las mujeres lo ha hecho.

El incorporar matrículas de concientización sobre la igualdad con enfoque en la corresponsabilidad y conciliación entre hombres y mujeres desde la educación primaria, generaría mayores indicadores de acceso educación y a largo plazo sociedades más inclusivas.

**Pobreza:** En 2014, 46.3% de la población de mujeres se encontraba en situación de pobreza, mientras que 36.7% de pobre moderada y 9.7% en pobreza extrema.

La incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado, también generaría mayores ingresos a los hogares y por ende mayor crecimiento económico.

Existen múltiples desafíos que influyen directamente en la no incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y del cuidado, las cuales tienen que ver desde la distribución del tiempo entre el trabajo-familia, el crecimiento demográfico y el mercado laboral, los cuales se detallarán a continuación.

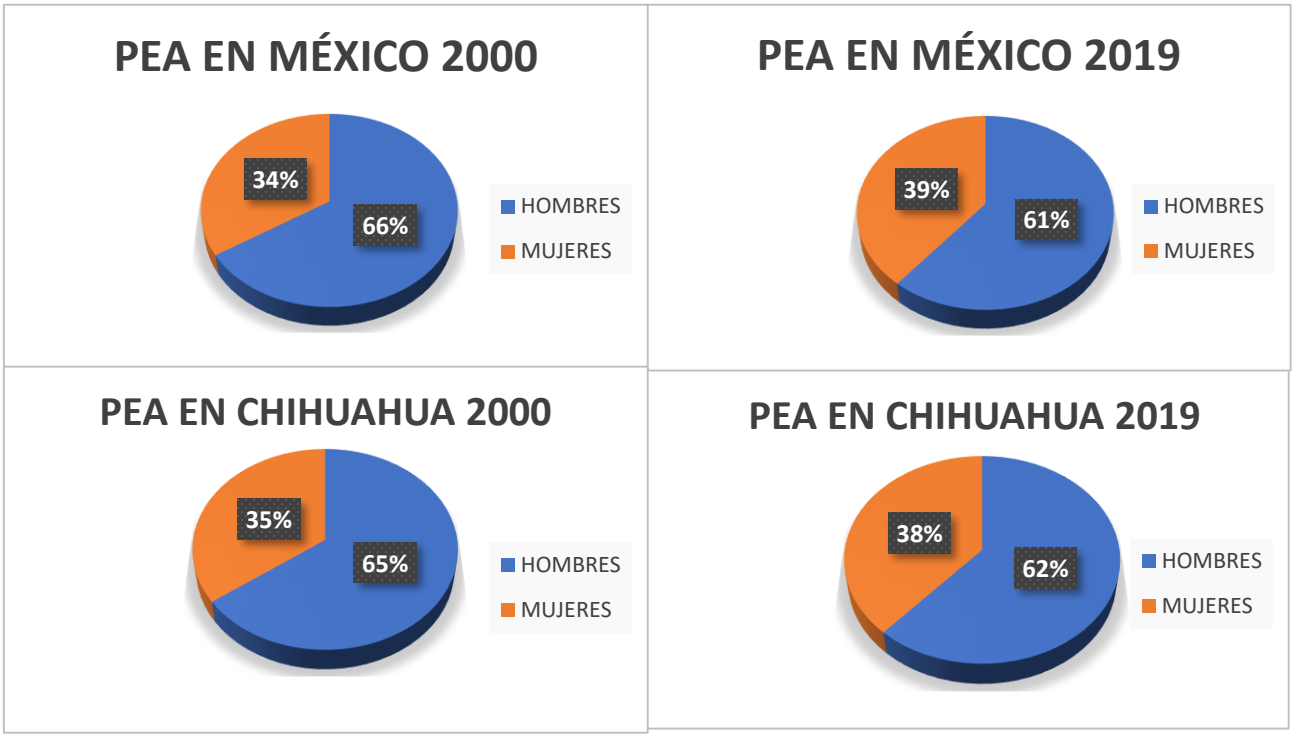
Desafíos de la conciliación entre la vida familiar y laboral

Actualmente existen desafíos para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. El género lo vivimos como sociedad cada instante, por ello, es necesario generar un panorama efectivo y eficaz para el diseño de las políticas públicas y los marcos institucionales desde la vida familiar y laboral. La igualdad de género tiene una relación directa con la redistribución de poder, las responsabilidades de cuidado y los recursos -materiales y simbólicos- entre los hombres y las mujeres.

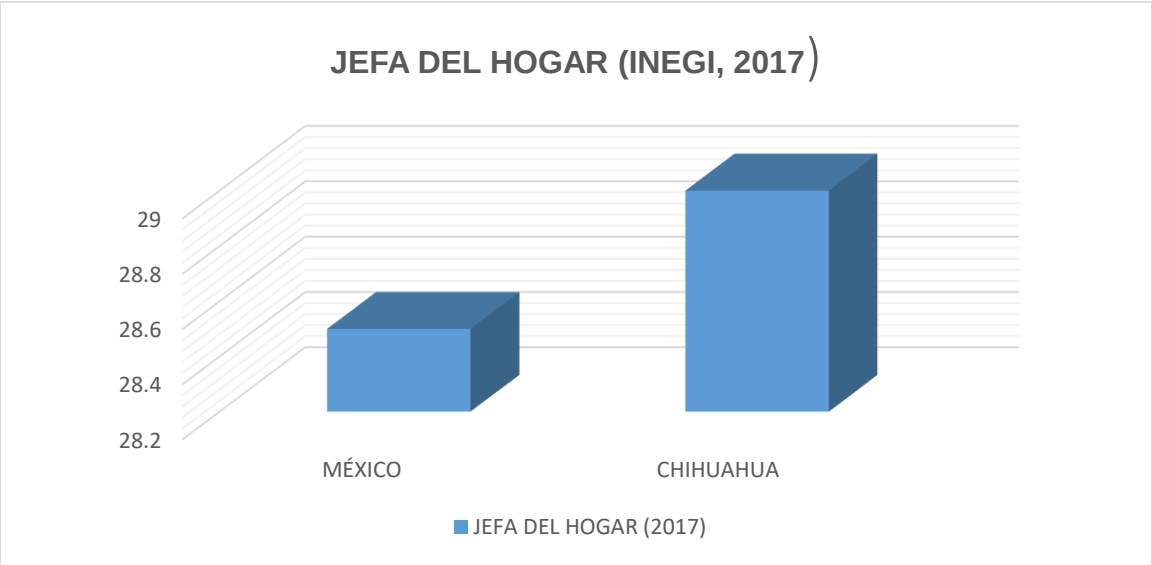
En el contexto actual se puede identificar que existe una crisis profunda de la sociedad salarial, es decir, la globalización económica, científica, tecnológica y la forma organizacional de las empresas, han generado la desaparición –paulatinamente- de las formas de empleo tradicionales substituyéndolos por otras formas más precarias como empleos temporales, tiempo parcial, autoempleo y subcontrataciones.

En cuanto a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo a nivel mundial se observa el aumento del nivel educativo de las mujeres y su incorporación al mercado laboral –permanente, constante e irreversible-, ha sido uno de los cambios sociales más relevantes en las últimas décadas. Esto puede deberse al cambio cultural, ya que la tasa de empleo se mantiene alta en mujeres de 25 y 54 años. Lo anterior, debido a que las mujeres permanecen en el trabajo para después tener hijos, situación que cambia el paradigma de hace 20 años.

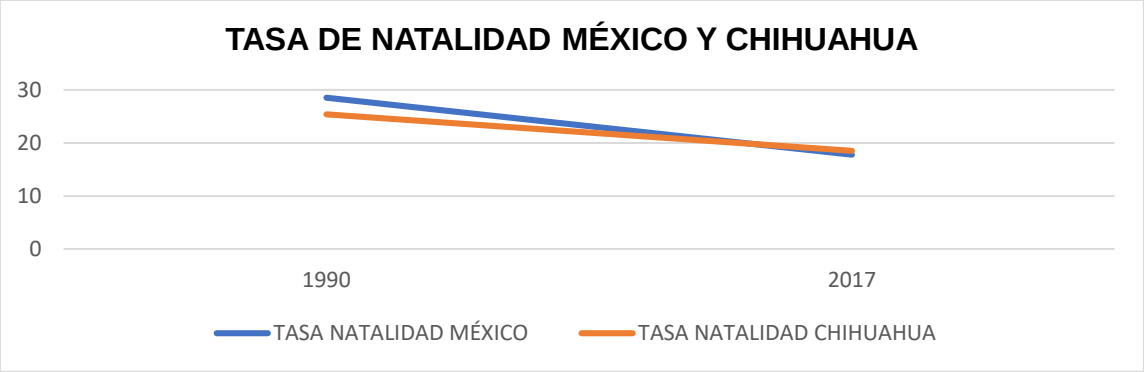
A nivel nacional, de acuerdo con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) en el tercer trimestre del año 2000 se observa que la Población Económica Activa (PEA) fue del 34% de las mujeres frente al 66% de los hombres, al tercer trimestre del presente año 39% fueron mujeres y 61% de hombres, en el caso de Chihuahua y en dichos periodos 35% fueron mujeres y 65% hombres en el año 2000 frente a 38% mujeres y 62% hombres en el año 2019.




Los cambios en los modelos de familia; el modelo de familia tradicional en que el hombre sustentaba la parte económica y la mujer tenía por responsabilidad el trabajo doméstico está cambiando en el papel que cada uno desempeña. Ello, tiene sin duda un impacto positivo en la economía, pero en las horas de trabajo para las mujeres, desde el modelo actual se extienden al trabajo no remunerado. De acuerdo con el INEGI, a nivel nacional en 2017, 28.5% de los hogares cuentan con una mujer como Jefa del Hogar, en tanto que Chihuahua contó con 29% de mujeres al frente del hogar.




Los **cambios demográficos** también influyen, pues el envejecimiento de la población, sumado a las tasas de natalidad podrían no permitir un reemplazo generacional o un menor bono demográfico. En las últimas tres décadas, la tasa de natalidad en el país disminuyó 10.72% de 28.55% en 1990 a 17.83% en 2017, en ese lapso, Chihuahua redujo 6.9% al pasar de 25.4% a 18.5%. A ello habría que contemplar el incremento de la inmigración irregular que, de acuerdo con la Secretaría de Gobernación "se ha registrado un incremento de más del doble entre 2010 a 2017, pues se pasó de poco más de 128.4 mil eventos a casi 296.8 mil. Si bien se observa un predominio masculino, la presencia de las mujeres migrantes aumentó entre 2010 y 2017, de 22.4 a 30.5%".




Incorporación de las mujeres al mercado laboral:

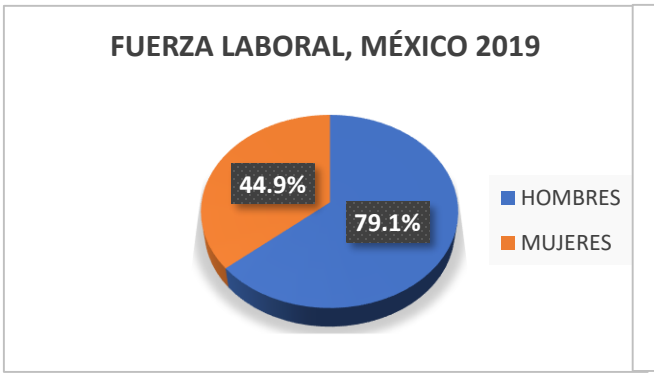
Las principales dificultades de cara a la integración definitiva, plena y estable de las mujeres en el mercado del trabajo en las responsabilidades familiares

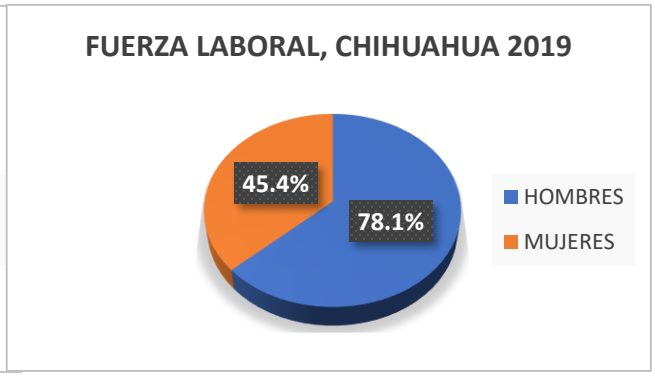
de cuidado de las personas que se encuentran en situación de dependencias (niños, ancianos, enfermos) y su conciliación con las profesionales.

La dificultad de conciliación de las tareas y responsabilidades familiares con el empleo tiene un efecto negativo para las mujeres respecto a sus posibilidades de acceso, mantenimiento y promoción laboral.

La mayoría de los empleos actuales están diseñados como si las personas no invirtieran su tiempo en las actividades familiares. Si bien el aumento de las mujeres al mercado laboral ha incrementado en las últimas décadas. La pauta actual más destacada es que la mayoría de las mujeres que tienen hijas/hijos se mantienen en el mercado laboral.

De acuerdo con la STPS, en México, al segundo trimestre de 2019 la fuerza laboral de las mujeres es de 44.9%, en tanto que la de los varones se encuentra en 77.1%. En ese periodo, Chihuahua cuenta con una participación laboral femenina de 45.4%, colocándose como la tercera más alta del país. En el mismo lapso, el Estado cuenta con una participación laboral de varones de 78.1%.




En tanto no se produzcan mayores avances en la división tradicional del trabajo, la acumulación del ejercicio de responsabilidades familiares y de cuidado seguirá recayendo en las mujeres. De acuerdo con ONU Mujeres, en México el trabajo no remunerado de las mujeres equivale a 5 billones de pesos, equivalente al 23% del PIB, es decir, mayor a los ingresos petroleros.

Para lograr equidad, es indispensable que todas y todos participen en las actividades familiares y de cuidado, de manera equitativa.

A nivel Global para cerrar la brecha de género se estiman 99.5 años, 59 años en América Latina y el Caribe. Actualmente México se encuentra en la posición 25 de 149 países para reducir la brecha de género[1].

Si bien México avanzó más de 50 lugares en el último lustro, se considera que la base para lograr ese impulso se remonta a casi dos décadas desde la creación del Instituto Nacional de las Mujeres a nivel Nacional y el Instituto Chihuahuense de las Mujeres a nivel Estatal, se ha logrado acortar la brecha de género gracias a la incorporación de la perspectiva de género en los Planes Nacionales y Estatales de Desarrollo, así como a la creación de Leyes, Programas y Acciones que busquen la igualdad de género, como lo es la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado.

Con miras a 20 años, es necesario que los Planes Nacionales y Estatales de Desarrollo continúen incorporando la perspectiva de género, y sobre todo dar continuidad y tener un impacto, que éstos, tomen lo que ha funcionado y llevar a cabo mejoras continuas desde la planeación, presupuestación, ejecución, diseminación e implementación.

Si bien el panorama resulta complejo, es posible cambiar ese paradigma con la implementación y diseminación de políticas que incluyan planes, programas y acciones eficaces y efectivas para promover la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado.

Para atender esa meta a largo plazo, se considera clave tener en cuenta las recomendaciones internacionales, el marco jurídico actual, así como las buenas prácticas en los países que han reducido su brecha de género con la finalidad de adaptarla al entorno socioeconómico, político, cultural y educativo de Chihuahua.

Si bien existen sendas recomendaciones internacionales en materia de la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado, dos son las más relevantes.

En primer lugar, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sugiere que Estados y sociedades adopten medidas para asegurar que hombres y mujeres puedan participar más equitativamente del trabajo remunerado y las tareas familiares.
Por su parte, la recomendación (29) al artículo 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

[1] Foro Económico Mundial. Global Gender Gap Report 2020. http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/shareable-infographics/

(CEDAW)[2] (Consecuencias económicas del matrimonio, las relaciones familiares y su disolución) considera:

“La desigualdad en la familia subyace a todos los demás aspectos de la discriminación contra la mujer y se justifica a menudo en nombre de la ideología, la tradición o la cultura. El informe de los Estados Parte revela que en muchos Estados los derechos y responsabilidades de los cónyuges se rigen por los principios del derecho civil o común, por leyes y prácticas religiosas o consuetudinarias o por alguna combinación de esas leyes y prácticas que discriminan a la mujer y no cumplen los principios establecidos en la Convención”.

Tomando este punto en consideración, es clave generar esquemas que permitan separar el mercado laboral con el orden social, permitiendo la humanización de las políticas empresariales para sus trabajadoras y trabajadores. A fin de que la dinámica familiar genere nueva distribución de los roles, y con ello la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado. De acuerdo con la encuesta intercensal del INEGI 2015, en México el 21% de familias son monoparentales -dirigidas por mujeres y hombres-; el 79% de familias biparentales, es decir cuentan con el cuidado de dos familiares.

Ello permitirá generar políticas para la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado partiendo de la conciliación y la corresponsabilidad.

**Conciliación:** Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica "corresponsabilidad", prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, de forma que mujeres y hombres sean beneficiarios de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes.

**Corresponsabilidad:** Concepto que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. La corresponsabilidad es un objetivo de las políticas de conciliación que facilita la incorporación de las mujeres al espacio público y de los hombres al espacio privado.

[2] Que se encuentra en el Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua 2017-2021.

## II.1 Metodología y Métodos de Recolección de información

Mientras 2020 marca el trigésimo aniversario de la inauguración de la Década para las Mujeres de la ONU, parece apropiado y vale la pena reflexionar sobre las últimas tres décadas de políticas globales destinadas a abordar las desventajas que las mujeres experimentan en todas las esferas de la vida, en particular cuando se refiere a la distribución de tareas de cuidado. Mientras que la desigualdad ha persistido (Jackson y Pearson 1998), los tipos de pensamiento que han impulsado el discurso político han cambiado, desde un enfoque económico bastante estrecho (Boserup, 1970) a una estrategia mucho más amplia y ambiciosa que incluye a los hombres (Naciones Unidas, 2015).

Sin embargo, aunque se han logrado algunos avances, particularmente en términos de una mayor conciencia (Jahan 1995; Molyneux 2004), las estrategias para integrar a los hombres y redistribuir la atención han llevado a diferentes procesos y resultados (Standing 2004; Mukhopadhyay 2004).

Así, el marco teórico de este estudio va a analizar las estrategias más exitosas del mundo, pero en particular las de los países nórdicos que han sido las más efectivas. Y entre estos destaca Suecia que cuenta con el primer gobierno feminista del mundo. Ofrece ideas nuevas para responder a las siguientes preguntas: ¿Se han colocado los temas de género, incluido el cuidado, en el centro de la escena política? ¿Se ha entretejido una preocupación activa por la redistribución del cuidado en todas las áreas del discurso político? ¿Cuáles son los arreglos institucionales, incluidas las normas culturales, que pueden fomentar esta redistribución como una estrategia que promueve la lucha por la igualdad? ¿Qué lecciones suecas y escandinavas se pueden integrar en la variedad de contextos del mundo en desarrollo?

La primera Conferencia Mundial de la ONU para las mujeres en 1975 marcó el comienzo de un período cuando la integración de las mujeres en la política de desarrollo a través de su participación en actividades generadoras de ingresos fue vista como una estrategia clave para lograr la igualdad. Los primeros años de estos esfuerzos se caracterizaron por la creación de ministerios y oficinas de mujeres en los gobiernos nacionales, y por colocar mujeres en puestos de desarrollo y como “puntos focales” en agendas internacionales.

Mirando hacia atrás en esta estrategia, Levy (1992, 135) señala sus limitaciones: El sector de las mujeres es un "sector débil caracterizado por la falta de influencia política y, por lo tanto, no cuenta con fondos suficientes ni personal suficiente, tanto en números y cualificaciones. Un factor clave que subyace a estas características es la conceptualización de los problemas y estrategias de este sector en términos de mujer, no género".

Si los asuntos de las mujeres hubieran sido marginados del desarrollo convencional o compartimentado en proyectos, ministerios o políticas de mujeres, entonces era necesario incorporar el género como un tema transversal en todas las líneas políticas. La incorporación de la perspectiva de género en: “ubicar los problemas de género en el centro de la política decisiones, estructuras institucionales y asignación de recursos”, tuvo un alto nivel de prominencia en la Plataforma de Acción de Beijing (Naciones Unidas, 1995).

Sin embargo, como advierte Kabeer (2004, 4), “no existe una única forma correcta de "hacer género". Beall (1998) observa que existe una considerable confusión sobre lo que significa una política de integración en la práctica. La agenda para influir en la corriente principal incluye alterar las políticas públicas, mejorar la implementación de políticas a través de programas claros para cambio en los sistemas administrativos y beneficiando directamente a las mujeres a través de "Acciones y programas específicos". Esta es una agenda ambiciosa, en esencia de los cuales es el esfuerzo para abogar por el cambio, a través de la capacitación, institucional mecanismo para hacer del género un criterio más explícito para el desarrollo de herramientas, la programación y efectividad, que pueden ayudar a las organizaciones a pensar más profundamente y más allá del enfoque anterior "agregue mujeres y revuelva" (Subrahmanian 2004).

Un desafío en la implementación de estrategias de integración de género ha sido traducir el concepto en acciones operativas y manejables. Kanji (2003) argumenta que se ha realizado mucho trabajo técnico y operativo, particularmente en capacitación, herramientas analíticas y de planificación y pautas. Estos se han vuelto cada vez más complejos, pasando del análisis de roles de género que caracterizó los primeros esfuerzos a los análisis institucionales, ese es el sello distintivo de los análisis futuros.

Según Kanji (2003), una de las herramientas metodológicas más completas para institucionalizar el género es la "red de institucionalización" de Levy (1996). Levy describe las condiciones bajo las cuales el género puede ser institucionalizado, representado trece elementos de la red, con cada elemento representando un sitio de poder. Sin embargo, es extremadamente

difícil encontrar ejemplos positivos de procesos tan completos en un país o ubicación; la realidad es mucho más fragmentada y ad-hoc (Kanji 2003).

Este estudio intenta analizar los esfuerzos para redistribuir la atención como parte de las estrategias de incorporación de la perspectiva de género en dos contextos muy diferentes: Chihuahua, donde los resultados pueden tener vastas mejoras; y Europa, donde el proceso ha sido relativamente exitoso. El estudio toma una perspectiva institucional basada en la premisa de que una atención más cercana a las reglas institucionales en entornos culturales específicos y cómo estas reglas interfieren, reconocen, o fomentan la desigualdad de género puede proporcionar un marco útil para comprender el desafío de la incorporación de la perspectiva de género. El estudio adopta un enfoque "sociológico" para las instituciones en lugar del de elección racional que parece dominar el discurso del desarrollo.

Los sociólogos institucionalistas sostienen que las organizaciones a menudo adoptan nuevas prácticas institucionales, no porque promuevan la eficiencia de medios-fines de la organización, sino porque mejora la legitimidad social de la organización o de sus participantes (Meyer y Rowan 1977; Meyer y Scott 1983; DiMaggio y Powell 1991). En otras palabras, las organizaciones adoptan medidas específicas formas o prácticas institucionales porque estas últimas se valoran ampliamente dentro de un entorno cultural más amplio. En algunos casos, estas prácticas pueden ser disfuncionales respecto al logro de los objetivos formales de la organización. Tal enfoque parece encajar mejor con el objetivo de entender por qué la incorporación de la perspectiva de género y, finalmente, la redistribución del trabajo de cuidado parece funcionar mejor en ciertos contextos que en otros (Woodford-Berger 2004).

Es la hipótesis del estudio que la redistribución de las responsabilidades de cuidado y la familia mediante la incorporación de los hombres, requiere cierto suelo institucional-cultural en el cual crecer. Esto sugiere que los defensores del género, en particular los que trabajan dentro de los gobiernos, tienen que alejarse de los enfoques de modelo a los enfoques que tienen en cuenta la naturaleza de las instituciones con las que trabajan. Se ha hecho mucho en el aspecto técnico y metodológico, pero se ha hecho menos en las instituciones para generar acciones en la práctica.

Además, aunque se han reconocido que los logros de la igualdad de género implican un cambio cultural, la cultura está incrustada en normas y prácticas institucionales que, independientemente de cómo aparezcan los objetivos de igualdad en los documentos formales, determinan los resultados reales. Por lo tanto, las estrategias más allá de los ámbitos institucionales "formales" podrían ofrecer mejores lugares para abordar la desigualdad.

A continuación, se describirán las actividades de recolección de información, las cuales se llevaron a cabo de manera previa, durante y posterior a la presentación del estudio en las mesas de trabajo. La información obtenida de manera cualitativa y cuantitativa se detallará en los apartados “marco jurídico y normativo”, “buenas prácticas” y “funcionariado chihuahuense”.

## II. 2 Marco jurídico y normativo

Con la finalidad de obtener información de manera previa a la presentación del estudio y las mesas de trabajo se llevó a cabo una búsqueda del marco jurídico y normativo en el Estado de Chihuahua sobre la materia del estudio.

Si bien, el Estado de Chihuahua no cuenta con leyes, planes, programas y acciones exclusivos para la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado, sus leyes y normas más importantes las incluyen de manera general.

El proceso de sistematización tomó como base la matriz del marco normativo jurídico, el marco normativo administrativo, así como los programas operativos del ICHMujeres[3].

Dicho proceso consistió en identificar las leyes, planes, programas y acciones que contaran con apartados para promover la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado.

Al respecto se identificaron seis documentos de carácter Estatal y Federal que incentivan la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado; cuyas claves se describen en el siguiente cuadro y se detallarán posteriormente en el apartado de marco normativo.

[3] Ver Normatividad y Programas en: http://www.institutochihuahuensedelasmujeres.gob.mx/

| Marco Jurídico y Normativo | | |
|---|---|---|
| **Documento** | **Carácter** | **Incorporación de los hombres a responsabilidades familiares y de cuidado** |
| Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua | Estatal | Art. 21 Fracc. XI<br>Art. 32 Fracc. VII<br>Art. 34 |
| Reglamento de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua | Estatal | Art. 18 Fracc. VII |
| Programa de Cultura Institucional del Estado de Chihuahua | Estatal | Eje VIII |
| Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017-2021 | Estatal | Objetivo 1; Estrategias 1.2 y 1.2.3 |
| Guía para la Conciliación entre la vida laboral y familiar en la Administración Pública Estatal | Estatal | Todo el documento |
| Programa de Cultura Institucional del Instituto Nacional de las Mujeres | Federal | Objetivo 4<br>Estrategias 4.5 y 5.5.1 |
| | | Objetivo 8<br>Estrategias 8.1; 8.1.1; 8.1.2; 8.2; 8.2.1; 8.2.2; 8.3; 8.3.1; 8.2.2; 8.3.3 |

El marco jurídico y normativo con el que cuenta el Estado de Chihuahua es muy amplio. A continuación, se detallarán los puntos clave de las leyes, planes, programas y acciones para la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado:

### II.3 Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua

Esta Ley entró en vigor el 29 de mayo de 2010, su objetivo principal es regular, proteger y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, eliminando todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado, establecer acciones afirmativas y mecanismos institucionales en favor de las mujeres.

A lo largo de la Ley se identificaron los siguientes artículos que pueden colaborar directamente a la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado.

Capítulo Tercero del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Artículo 21. Al Consejo Directivo del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, corresponderá:
Fracción 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.

Este artículo es primordial pues es una responsabilidad y atribución para generar un equilibrio en la distribución de responsabilidades entre las y los chihuahuenses. Asimismo, y como lo ha hecho el Instituto Chihuahuense de las Mujeres es un mecanismo para la negociación con las esferas gubernamentales y privadas a fin de que adhieran sus normativas internas a la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar y con ello mejorar la calidad de vida.

Artículo 32. Para efectos promover la igualdad en el acceso a los derechos sociales y el pleno disfrute de éstos, serán objetivos de la Política Estatal, los entes públicos, en el ámbito de su competencia, desarrollarán las siguientes acciones.

Fracción: VII: Promover campañas de concientización para mujeres y hombres sobre su participación equitativa en la vida familiar y en la atención de las personas dependientes de ellos.

Estas campañas son clave para el éxito de las leyes, programas y acciones del Gobierno para implementarlas directamente en la sociedad. Es muy importante que las campañas tengan una estrategia de difusión integral, considerando las capacidades y uso de las Tecnologías de la Información en el Estado de Chihuahua y la penetración de servicios de comunicación en los Municipios, así como considerar los lenguajes y capacidades de toda la población, como las lenguas indígenas y/o lengua de señas.

Art. 34. Promover y procurar la igualdad en la vida civil de mujeres y hombres, será objetivo de la Política Estatal:
Impulsar mecanismos institucionales que fomenten el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares.

Este artículo respalda la implementación de acciones al interior de las Dependencias del Gobierno Estatal, y con ello generar un mejor ambiente de trabajo y vida familiar.

## II.4 Reglamento de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua

Entró en vigor en noviembre de 2016, y busca proveer la observancia de la Ley en la materia y establecer las bases de coordinación y colaboración entre las esferas públicas, privadas y sociedad civil, mediante mecanismos de aceleramiento de igualdad y erradicación de la discriminación, al tiempo de articularlos en políticas públicas.

Capítulo III Acciones que constituyen la Política Pública con Perspectiva de Género

Artículo 18.- Las acciones de Gobierno en el ámbito administrativo en materia de igualdad laboral, incluirán en su cultura institucional las siguientes:
VIII.- Instaurar mecanismos internos que fomenten la corresponsabilidad para el desarrollo de la vida laboral y familiar, entre mujeres y hombres.

Es importante que las Dependencias continúen basándose en este artículo para avanzar en la incorporación de los hombres en las responsabilidades familiares y del cuidado, y que también funcione como un elemento para la negociación de presupuestos destinados al tema.

## II.5 Programa de Cultura Institucional del Estado de Chihuahua

Entró en vigor en 2011 y tiene como objetivo preservar los derechos humanos de las personas que laboran en la Administración Pública Estatal que de cómo resultado la consolidación de la igualdad laboral.

Cuenta con nueve objetivos específicos, entre ellos uno enfocado en la corresponsabilidad entre la vida laboral y personal, lo que permitirá la distribución de responsabilidades entre hombres y mujeres.
Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral y personal entre servidoras y servidores públicos.

## II.6 Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017-2021

En la actual administración se tiene como objetivo avanzar hacia la igualdad sustantiva y no discriminación. Lo anterior, mediante la promoción de los Derechos Humanos. Es importante señalar que la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado son una de las claves para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres, así como la no discriminación contra la mujer.

El primer objetivo del Programa, así como sus estrategias principales velan por la creación de acciones a nivel Estatal y Municipal para garantizar la conciliación, que como se ha mencionado, es primordial para distribuir las responsabilidades en el hogar.

Objetivo 1: Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género

Estrategia 1.2. Instrumentar un Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de la Administración Pública Estatal y Municipal.
Estrategia 1.2.3. Garantizar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las y los servidores públicos de la Administración Pública Estatal

## II.7 Guía para la Conciliación entre la vida laboral y familiar en la Administración Pública Estatal

Es una guía con la que cuenta el Estado de Chihuahua, la cual sugiere diferentes acciones para lograr distribuir de manera equitativa el tiempo dedicado a las responsabilidades familiares y de cuidado, mediante acciones al interior de las dependencias, al exterior, y también en cambios culturales.

- 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.

## II.8 Programa de Cultura Institucional del Instituto Nacional de las Mujeres

En el ámbito Federal se cuentan con múltiples marcos para promover la igualdad entre las mujeres y hombres. Para el caso de estudio, se identificó el más importante, que es el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

A lo largo de sus objetivos y estrategias se identificaron los que más promueven la incorporación de los hombres a las actividades familiares y de cuidado, que abarca el espacio de trabajo, privado, familiar y personal, así como la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Su enfoque, está dirigido a la Administración Pública.

Objetivo 4. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.

Estrategias:

4.5 Lograr una selección de personal equitativa a través del uso de arreglos prácticos, espacio y tiempo que beneficien a las y los funcionarios de la Administración Pública Federal, como el establecimiento de horarios que permitan la corresponsabilidad en el trabajo con otras actividades.

4.5.1 Hacer uso de horarios que permitan a las y los servidores públicos la corresponsabilidad entre sus actividades laborales con su vida personal y familiar.

Objetivo 8. Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Federal

Estrategias:

8.1 Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar 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 Federal y las servidoras y servidores públicos, en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales.

8.1.2 Incorporar en la normatividad interna de dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, los mecanismos necesarios para la aplicación de disposiciones orientadas a alcanzar condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal.

8.2 Lograr la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal a través de estructuras organizacionales que aseguren la equidad y flexibilidad para realizar las actividades derivadas de las responsabilidades familiares, tanto para mujeres como para hombres.

8.2.1 Implementar acciones afirmativas que favorezcan la participación de padres varones en el cuidado de las hijas e hijos mediante permisos y prestaciones, e instituir la licencia por paternidad, además de realizar campañas de difusión relativas al tema.

8.2.2 Flexibilizar los horarios buscando armonizar los laborales con los escolares; brindar facilidades, servicios, prestaciones y acciones afirmativas que permitan a sus servidoras y servidores públicos compartir sus responsabilidades laborales, familiares y personales.
8.3 Fortalecer la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional a través de estilos gerenciales tolerantes y no discriminatorios.
8.3.1 Asegurar que servidoras y servidores públicos con personal a su cargo atiendan al compromiso institucional a favor de la corresponsabilidad, otorgando permisos, prestaciones, licencias, y respetando el horario laboral en función de las responsabilidades familiares y personales.
8.3.2 Favorecer, mediante el estilo gerencial, el apoyo necesario para que los y las servidoras puedan cumplir con sus responsabilidades laborales sin descuidar las familiares y personales.
8.3.3 Establecer un mecanismo institucional que dé seguimiento a la observancia de las normas, políticas y acciones a favor de la corresponsabilidad familiar.

## II.9 Buenas prácticas

Como parte del proceso de sistematización e investigación cualitativa, tomando en cuenta el marco normativo con el que cuenta el Estado de Chihuahua, se identificaron buenas prácticas internacionales que podría servir como punto de partida para fortalecer el marco normativo y/o bien crear una legislación que sea dirigida únicamente a la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado.

Se considera oportuno tomar las buenas prácticas internacionales que han sido referente mundial, con la alineación a la realidad/panorama político, económico, social y cultural que atraviesa Chihuahua.

El actuar de los Gobiernos-Sector Privado-Sociedad Civil es clave para generar sociedades más inclusivas y más participativas en los ámbitos políticos, sociales, económicos y culturales. Esto es particularmente importante en el caso de la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y del cuidado.

Para ello es necesario una planeación de política pública que utilice los marcos legales y normativos, pero también es muy importante la difusión y creación de puentes de colaboración entre y con todos los sectores de la población.

A continuación, se proporcionarán buenas prácticas de algunos países de Europa: España, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia, de los cuales se tomarán las acciones que se puedan adecuar al modelo de implementación para el Estado de Chihuahua:

## II.10 España

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se basa en las siguientes 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 trabajadores 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 trabajo.

Las claves que han dado resultado para la implementación de procesos y seguimiento de normativas entre el sector público-privado y que el Estado de Chihuahua puede tomar en cuenta:

1. Fomentar el compromiso de la dirección de la organización con la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. Conocer las necesidades de las trabajadoras y los trabadores en materia de conciliación con el fin de articular las medidas más adecuadas a las necesidades y demandas existentes.

3. Fomentar el uso de las medidas de conciliación tanto por los trabajadores como por las trabajadoras al ser un tema que incluye a todas las personas.

4. Conocer los recursos del territorio en donde se ubica la organización relacionados con el cuidado de menores y otras personas en situación de dependencia para optimizar los recursos internos y articular estrategias de coordinación en función de las necesidades de la plantilla.

5. Informar al conjunto de la plantilla sobre los recursos y las medidas de las que pueden hacer uso.

6. Asignar responsabilidades concretas a personas o departamentos para garantizar el desarrollo de la estrategia de conciliación.

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

**II.11 Finlandia**

De acuerdo con el Foro Económico Mundial, es uno de los países en el mundo que más ha avanzado para lograr la igualdad de género. Una de las claves es que en sus planes de Gobierno incorpora la igualdad de género, y dentro de sus objetivos incorpora la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida profesional, familiar y personal, al tiempo que identifica las Dependencias responsables. Cuenta con seis objetivos sobre el particular, los cuales pueden ser adoptados, acorde a la realidad socioeconómica de Chihuahua:

1. Promoción de la igualdad de trato y empleo de las mujeres mediante la reducción los costos por licencias de maternidad con una suma global de 2.500 euros. (Ministerio de Asuntos Sociales y Salud; y de Asuntos Económicos y empleo).

2. La posibilidad de introducir más flexibilidad en la fecha de inicio del período de subsidio de maternidad. (Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, Ministerio de Asuntos Económicos y empleo).

3. Promover la conciliación de la vida laboral y familiar fomentando prácticas familiares en el lugar de trabajo. (Implementado como parte de un proyecto clave "Programa para abordar los servicios infantiles y familiares" (Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo).

4. Mejora de las posibilidades de los hombres y mujeres en edad laboral para tomar cuidado de sus familiares, teniendo en cuenta la perspectiva de género. (Implementado como parte del proyecto clave ‘Atención domiciliaria para personas mayores se desarrollará y se mejorará la atención informal en todos los grupos de edad” (Ministerio de Asuntos Sociales y Salud).

5. Tener en cuenta la perspectiva de género al desarrollar el apoyo servicios para padres que se divorcian. El objetivo es probar el servicio de apoyo de divorcio en algunos municipios, para después expandirlo a cubrir todo el país con base en una evaluación y retroalimentación recibida. (Implementado como parte del proyecto clave ‘Programa para abordar servicios para niños y familias ", (Ministerio de Asuntos Sociales y Salud).

6. Tener en cuenta la perspectiva de género al reformar la legislación sobre custodia de menores y derecho de acceso. El enfoque estará en el interés superior del niño y asegurar que ambos padres mantengan estrechos lazos con sus hijos incluso después de un divorcio. (Ministerio de Justicia).

**II.12 Islandia**

De acuerdo con el Word Economic Forum (WEF) Islandia es el país más adelantado en el mundo en igualdad entre mujeres y hombres. La muestra es que tiene el nivel de empleo femenino más alto del mundo, más del 80%, y el 40% de cargos directivos son mujeres. Cuenta también con una de las tasas de fertilidad más altas de Europa, dos hijos por mujer, en México son 2.18. La importancia radica en:

- El gobierno genera políticas de conciliación entre vida familiar y laboral.

- Impregnó en todas las esferas de la política de medidas encaminadas a evitar la discriminación.

- Desde el año 2003, los islandeses tienen un sistema único de bajas parentales que concede a las parejas nueve meses de permiso para atender a sus hijos recién nacidos. La madre dispone de tres meses, lo mismo que el padre (un derecho no transferible a la madre), y cuentan con tres meses adicionales que ambos progenitores pueden repartirse según les convenga.

- Los padres que trabajan a tiempo completo reciben un 80 por ciento de su salario mientras dura la baja. A partir de entonces, el 90% de los niños islandeses acude a guarderías públicas financiadas por el estado.

El estado de bienestar en Islandia apoya la igualdad de género al otorgar permiso parental a ambos padres, lo que resulta en no solo más poder compartido sino también un aumento en la responsabilidad compartida de administrar un hogar y una familia. Las ideas sobre la masculinidad están cambiando entre los jóvenes, lo que probablemente contribuirá a la eliminación de la segregación de género en el mercado laboral y a la mayor distribución equitativa de las responsabilidades familiares y de cuidado.

De igual forma, el país cuenta con un Acta para la Igualdad de Género entre Mujeres y Hombres que busca que los empleadores tomarán las medidas necesarias para que las mujeres y los hombres puedan conciliar sus obligaciones profesionales y responsabilidades familiares. Entre otras cosas, tales medidas serán destinadas a aumentar la flexibilidad en la organización del trabajo y las horas de trabajo de tal manera que tome cuenta de las circunstancias familiares de ambos trabajadores y las necesidades del mercado laboral, incluyendo la facilitación del regreso de los empleados al trabajo después de la licencia de maternidad / paternidad o parental o licencia del trabajo debido a circunstancias familiares apremiantes e inevitables.

Islandia es un claro ejemplo que el Gobierno de Chihuahua puede tomar como base para la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado con miras a 20 años, mediante la generación y adecuación de sus políticas existentes para generar la conciliación entre el espacio de trabajo, el familiar y el personal. Lograr ello, sin duda tendrá un impacto positivo en el crecimiento económico del Estado, en el desarrollo humano y una mejora en el espacio sociopolítico.

### II.12 Noruega

Las políticas familiares noruegas están diseñadas tanto para mejorar la conciliación del trabajo y la familia y mejorar las opciones de cuidado infantil para los padres. El permiso parental es la política es la más influyente, si bien en Chihuahua existe, éste puede continuar ampliándose y aplicándose de manera que las responsabilidades durante este periodo sean equitativas, ya que en ocasiones el permiso parental puede sobreponer una carga adicional a las actividades del cuidado de las mujeres que hacen uso del permiso de maternidad.

- Las políticas que promueven la participación paterna en el cuidado de los niños y la igualdad de género son positivamente asociado mayor fertilidad y por ende con el incremento de la tasa de natalidad.

- Establecimiento de intervenciones transversales en las políticas públicas para tener en cuenta los aspectos de la vida personal, profesional y doméstica.

- Implementación de actividades centradas en las empresas y el sector privado que promuevan la idea de que la conciliación del tiempo está vinculada a la productividad (sensibilización, promoción de horarios de trabajo flexibles, trabajo desde casa).

- Implementación de actividades dentro de la administración local centradas en su papel como empleadores (para luchar contra las discriminaciones internas y promover una cultura de independencia y confianza entre los empleados).

- Establecimiento de políticas de tiempo en la planificación urbana.

- Implementación de acciones para promover servicios e infraestructuras que faciliten la conciliación del tiempo (horario extendido, acceso de bajo costo, centros de transporte multimodales).

- Implementación de actividades de sensibilización que promuevan un cambio de actitudes con respecto a los problemas de tiempo (política educativa, promoción y responsabilidad compartida de las tareas domésticas).

### II.14 Suecia

Actualmente Suecia tiene el primer Gobierno feminista en el mundo[4]. De acuerdo con el Foro Económico Mundial, Suecia es considerado uno de los mejores países en el mundo que ha implementado buenas prácticas para la consolidación y corresponsabilidad de las tareas familiares y de cuidado.

Ello se debe a que sus políticas tienen como objetivo asegurar que mujeres y hombres tengan la misma capacidad para cambiar la sociedad y sus propias vidas mediante:

- Distribución equitativa 50/50 de poder e influencia.

- Equidad económica (a 2018 contaba con una brecha de 10.7% a favor de los hombres, una de las menores del mundo).

- Distribución equitativa del trabajo de cuidado y doméstico no remunerado.

- La eliminación de la violencia de los hombres en contra de las mujeres.

Por su parte, la política familiar está enfocada en apoyar el modelo de familia de doble fuente de ingresos y asegurar los mismos derechos y obligaciones respecto a la familia y el trabajo para ambos, mujeres y hombres.

[4]Gobierno de Suecia: https://www.government.se/information-material/2019/03/gender-equality-policy-in-sweden/

Lo anterior, contribuye a mejorar las condiciones de vida para todas las familias con niños, aumentar la libertad de elección, empoderamiento y la reconciliación del trabajo con la vida familiar.

Los cinco casos de buenas prácticas tienen similitudes, no obstante, dichos objetivos están adecuados al panorama y a la realidad política, económica, social y cultural que cada país atraviesa. Por ello es necesario que siempre al tomar las buenas prácticas, se tenga un conocimiento del panorama que existe en país/Estado a implementar.

Asimismo, se destaca que todas esas medidas se han gestado desde hace décadas en los cinco países, e influyen directamente los movimientos sociales, la apertura de diálogo entre Gobierno, sector privado y sociedad civil, pero sobre todo la voluntad de las esferas políticas por generar un cambio positivo que, como se observa en las buenas prácticas para la conciliación de la vida de trabajo y familiar (con ello la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado), traerán como beneficio sociedades resilientes, mayor igualdad, aunado al desarrollo económico y social.

Los modelos de implementación deben perseguir los lineamientos normativos mencionados anteriormente, con perspectiva social y humana.

## III. Modelo de implementación

Con el objetivo de continuar nutriendo el estudio con información cuantitativa y cualitativa por parte del funcionariado chihuahuense, durante la presentación del estudio (15 de octubre, 2019) y las dos mesas de trabajo (16 y 17 de octubre, 2019) se desarrollaron metodologías participativas, de análisis de política y recopilación de información para conocer los desafíos que enfrentan sobre la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado.

Lo anterior permitió generar información que permitiera conocer de primera mano la temática del estudio sobre responsabilidades familiares y de cuidado. Durante la presentación del estudio el día 15 de octubre de 2019, se proporcionó una encuesta al funcionariado chihuahuense procedente de diez dependencias[5] que asistió para generar datos cuantitativos respecto a la distribución de las responsabilidades familiares y de cuidado.

La metodología para obtener la información buscó identificar las siguientes esferas:

- El espacio público (laboral, participación social, política y cultural).
- El espacio doméstico (tareas del hogar, afectos y cuidados de otras personas).
- El espacio privado o personal (ocio).

La encuesta contenía las siguientes preguntas:

- *¿Cómo impacta su trabajo en su calidad de vida y el tiempo destinado a su familia?*
- *Cuánto tiempo (en horas) al día destina a: Trabajo; Familia; Actividades de recreación/formación.*
- *En su hogar, ¿qué miembro de su familia destina más tiempo a la familia y/o al cuidado? ¿De ser el caso, qué actividades realiza usted principalmente?*
- *¿Considera que si trabajo tiene un equilibrio en cuanto a la conciliación de su vida laboral con su vida familia? Sí/No. Explique.*
- *Al interior de sus Instituciones ¿qué estrategias y líneas de acción existen sobre el equilibrio de las responsabilidades entre trabajo y familia?*
- *¿Qué dificultades encuentra al interior de su Institución y en su entorno para que los hombres se incorporen a las responsabilidades del cuidado y la familia?*

[5] Secretaría de Salud: Secretaría de Desarrollo Social; Secretaría de Educación y Deporte; DIF; Fiscalía General del Estado; Fiscalía Especializada de la Mujer; CEAVE; Instituto Chihuahuense de la Juventud; H. Congreso del Estado; Universidad Tecnológica de Chihuahua.

- *¿Qué ventajas encuentra al interior de su Institución para que los hombres se incorporen a las responsabilidades del cuidado y la familia y; cómo pueden impactar en la vida pública de la sociedad chihuahuense?*
- *¿Sus Instituciones cuentan con asignaciones específicas de presupuesto y recursos destinados para las actividades orientadas a mujeres y hombres y a temas de igualdad de género?*
- *Enliste las Leyes, Reglamentos, Programas y/o acciones Nacionales/Estatales/Municipales que su Institución utiliza para la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado*

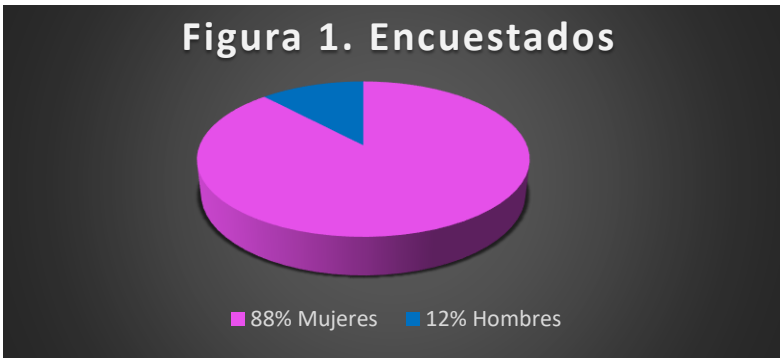
Para conocer una parte esencial de la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado es esencial conocer la distribución del tiempo de las y los funcionarios chihuahuenses. Las estadísticas permitieron generar una idea sobre la distribución del tiempo del funcionariado chihuahuense, sector privado y académico. Las personas encuestadas fueron en su mayoría mujeres con 88% y el restante 12% corresponde a hombres (ver figura 1).

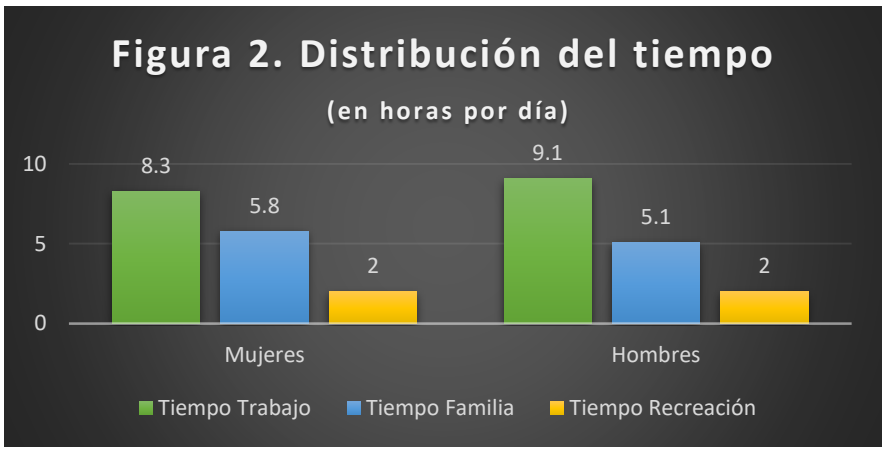
En cuanto a la distribución del tiempo, el promedio arroja que las mujeres trabajan en promedio una hora menos que los hombres en la esfera productiva, y destinan aproximadamente una hora más al cuidado de la familia, al tiempo que destinan 2 horas a la semana para actividades de recreación (ver figura 2).

No obstante, se destaca que muchas mujeres encuestadas tienen un cargo operativo o mando medio, en los que el promedio de trabajo de es 6.5 horas al día y la atención a la familia llega incluso a 10 horas diarias. En tanto, los hombres contaban con un cargo medio o superior en el que las horas destinadas al trabajo llegan a 10 horas al día y la atención a la familia a 4 horas. Las mujeres trabajan en promedio 16.1 horas frente a 16.2 horas de los hombres. Sin embargo, la distribución en el cuidado de la familia es mayor a las mujeres, que se reflejan también como actividades no remuneradas.

Las encuestas también arrojan que tanto mujeres y hombres coinciden que quienes destinan más tiempo a las actividades familiares y de cuidado son las mujeres, vivan en pareja o con otros integrantes de la familia.

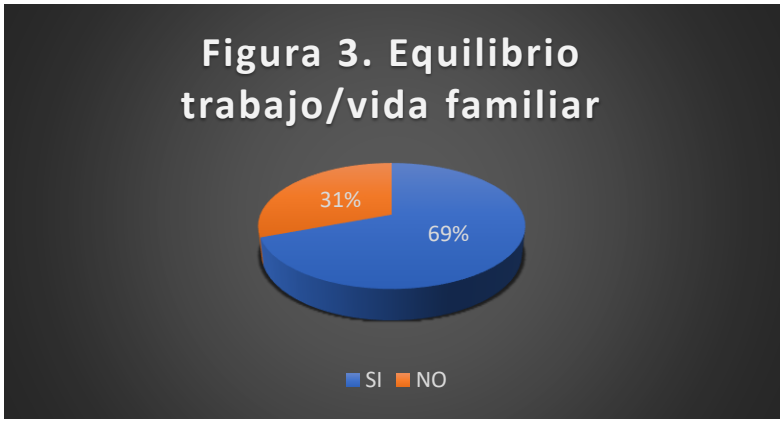
Por ello, es necesario generar un equilibrio entre el trabajo y la familia, de esa manera las políticas podrán promover de manera positiva un cambio cultural para la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado.




Al consultarles si consideran que su trabajo permite un equilibrio entre la vida profesional y familiar, el 69.3% consideró que efectivamente existe un equilibrio, no obstante, comentaron que ese equilibrio tiene como consecuencia un bajo ingreso. En tanto el 30.7% restante consideró que no existe un equilibrio debido a las cargas laborales ya que se les contacta en horas de descanso (ver figura 3).

Sobre este punto, se considera pertinente que el Estado de Chihuahua genere condiciones que permitan un equilibrio en la mejora en la calidad del tiempo y las remuneraciones.



Los resultados de la encuesta dan cuenta del avance del Estado de Chihuahua para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, por ello, se considera pertinente continuar generando políticas, programas y acciones para lograrla, en este caso de estudio, sobre la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado.

No obstante, más del 70% de los encuestados y encuestadas señaló desconocer el marco normativo o las políticas, acciones o programas que promuevan la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado. Lo cual genera un desafío para generar y diseminar mayores acciones al interior y a la población chihuahuense.

Posterior a la presentación del estudio, se llevaron a cabo dos mesas de trabajo con la finalidad de obtener e intercambiar información respecto al estado de las políticas institucionales que busquen la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado.

Si bien la mayoría del funcionariado chihuahuense procedente de las Unidades de Igualdad de Género o con capacitación en la materia conocen parte del marco conceptual y de las políticas en la materia, se identificó que es necesario un mayor involucramiento al interior del Gobierno y sobre todo generar campañas estratégicas de comunicación sobre el marco legal, las políticas y programas con los que cuenta el Estado en la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado.

Para proporcionar herramientas sobre el párrafo anterior, las mesas de trabajo se dividieron en dos días.

La primera mesa de trabajo centró su desarrollo en proporcionar e intercambiar experiencias y prácticas sobre el marco teórico y legal respecto a las políticas, planes y programas con los que cuenta el Estado de Chihuahua y que propician el involucramiento de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado.

Asimismo, se proporcionó una evaluación inicial para que el funcionariado chihuahuense definiera los siguientes conceptos:

- Incorporación de la Perspectiva de Género en la Política Pública.
- Acciones Afirmativas para las Mujeres.
- Masculinidad.
- Feminidad.
- Conciliación entre el trabajo y la familia.
- Incorporación de los hombres a responsabilidades del cuidado y la familia.

Al tiempo de señalar qué acciones consideran pueden ser esenciales para avanzar en la incorporación de los hombres en las responsabilidades familiares y de cuidado:

| |
|---|
| Implementar políticas públicas y para el desarrollo en materia laboral con enfoque de género. |
| Lograr horarios laborales que permitan gozar de una calidad de vida en familia. |
| Acceso igualitario a oportunidades entre mujeres y hombres en sectores gubernamentales, privados, académicos y sociales. |
| Generar metas de política tomando en cuenta recomendaciones Estatales, Nacionales e Internacionales. |
| Acceso igualitario a las generaciones de Derechos Humanos (Civiles y políticos; económicos, sociales y culturales; justicia paz y solidaridad). |
| Interacción y diseminación de programas nacionales e institucionales. |

Se identificó que el 100% de las y los funcionarios asistentes cuentan con la preparación y conocimientos teóricos sobre el particular, sin embargo, el 95% de ellos cuentan con un cargo operativo o sindicalizado, para ser escuchados requieren de contar con un puesto de toma de decisión, es decir, elevar el nivel de los responsables de las Unidades de Igualdad de Género o bien, generar mecanismos para que sus propuestas sean escuchadas en reuniones de toma de decisión, particularmente de planeación y presupuesto.

Asimismo, durante esa mesa de trabajo se realizó un ejercicio en el que como ciudadanos señalaran qué acciones requerirían del Gobierno para la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado.

A diferencia de la primera mesa de trabajo, en la segunda mesa de trabajo, se realizó un ejercicio de planeación de política pública, en el que, como funcionarios y funcionarias, generaran propuestas de acciones (políticas, planes, programas) para la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado, así como a la conciliación, desde sus diferentes dependencias, tanto al interior de ellas, como a la población chihuahuense de manera transversal.

Las propuestas versaron en los siguientes frentes, presupuestación, fiscalización, salud, educación, comunicación social, desarrollo social, juventud, seguridad social, economía, trabajo conjunto de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Si bien el Estado de Chihuahua es uno de los más avanzados a nivel nacional para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, es pertinente que existan mecanismos de seguimiento y actualización de leyes, acciones y programas conforme se avance en las hojas de ruta que diseña el Gobierno chihuahuense. Los cuales tendrán un impacto a largo plazo.

Como se mencionó previamente, no existe un marco específico para la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado, pero si existen diversas herramientas que permitirían dicha incorporación. Para ello, es necesario generar indicadores sobre los puntos señalados en el apartado de “Marco Normativo” tomando en cuenta las buenas prácticas, así como la retroalimentación del funcionariado chihuahuense.

Tomando en cuenta los apartados previos, se identificó que el estado de las políticas públicas para la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado arroja que el Estado cuenta con un marco jurídico y normativo sólido. Sin embargo, éste no cuenta con la diseminación intersecretarial, ni mediática, lo que representa un reto para la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado. De igual forma, no existe alguna legislación o programa dedicado exclusivamente a la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado, contar con acciones específicas sin duda sería un potenciador para promover la incorporación de los varones.

Por otra parte, las políticas que incentiven la participación de los hombres en las responsabilidades familiares y de cuidado, deben ir acompañadas de las políticas relativas a la conciliación entre la vida familiar y laboral, tomando en cuenta la división de los tiempos, pero también de los ingresos, ya que un trabajo que genere poco ingreso hará que el trabajador/a busque un segundo empleo, el cual restará el tiempo a su familia y por ende la incorporación a las responsabilidades familiares y de cuidado se verá afectada al no lograr una distribución equitativa.

Para garantizar avanzar y promover la incorporación de los varones chihuahuenses a las responsabilidades familiares y de cuidado, se requiere de un trabajo coordinado y conjunto entre los tres órdenes de Gobierno, el sector civil, empresarial y la academia, con miras a generar acciones con base en el marco normativo y jurídico existente, así como actualizarlo y crear nuevas iniciativas conforme la sociedad chihuahuense avance en la incorporación. Es decir, una planificación a largo plazo.

Con base en la presentación del estudio y las mesas de trabajo, así como a la obtención de información de diversas fuentes descritas en los apartados previos, a continuación, se proporcionará una propuesta para generar un mayor involucramiento de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado.

Como se ha mencionado a lo largo del presente estudio, es clave la interacción entre el Gobierno (Tres Poderes y a nivel Federal, Estatal y Municipal), Sector Privado, Academia y Sociedad Civil para lograr en conjunto políticas y acciones que permitan con la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado. En las cuales se sugiere que la Secretaría de Desarrollo Social a través del Instituto Chihuahuense de las Mujeres sea el ente coordinador para llevarlo a cabo.

**a) Objetivos:**

Avanzar hacia la igualdad de género en el Estado de Chihuahua. A continuación, se plantearán los objetivos que podrían dar fruto hacía la igualdad y también a la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado:

**I.** Buscar la división equitativa de poder e influencia ya que las mujeres y los hombres deben tener los mismos derechos y oportunidades para consolidarse como ciudadanos activos y participar y dar forma en la toma de decisiones (democracia).

**II.** Lograr la Igualdad económica, ya que las mujeres y los hombres deben tener las mismas oportunidades y condiciones, con respecto al trabajo remunerado que da independencia económica a lo largo de la vida.

**III.** Generar condiciones de igualdad educativa, las mujeres y los hombres, las niñas y los niños deben tener las mismas oportunidades y condiciones con respecto a la educación, opciones de estudio y desarrollo personal.

**IV.** Distribuir equitativamente el trabajo doméstico no remunerado y provisión de cuidados, las mujeres y los hombres deben tener la misma responsabilidad por las tareas domésticas y tener la oportunidad de dar y recibir cuidado en igualdad de condiciones.

**V.** Propiciar la igualdad de salud entre las mujeres y los hombres, las niñas y los niños deben tener las mismas condiciones para una buena salud y atención en igualdad de condiciones.

**VI.** Eliminar la violencia de los hombres contra las mujeres, las mujeres y hombres, niñas y niños, deben tener el mismo derecho y oportunidad para la integridad física.

Estos objetivos deberán ir de la mano con el marco Normativo Estatal, principalmente con la Ley y Reglamento para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, ya que al quedar en ese margen se da

prioridad y obligatoriedad a que sean políticas con continuidad, es decir, que no sean exclusivas de una administración. Con ello se logrará tener mejores indicadores, un mayor seguimiento y una manera eficaz y efectiva de destinar el presupuesto.

Igualmente, al ser de continuidad dentro del seguimiento se sugiere continuar con las Auditorías de Género y una Unidad de Mejora, la cual esté integrada por las Unidades de Género de cada Dependencia para identificar los aspectos a mejorar o la generación de nuevos objetivos con visión a cortó-mediano y largo plazo acorde al panorama en Chihuahua.

**b) Viabilidad técnica**

La viabilidad técnica requiere de una distribución y planeación de los recursos, de adecuar los Reglamentos Internos de las Entidades Responsables de Seguridad Social, Presupuestación y Fiscalización, así como de Estadística.

Tomando en cuenta dichos objetivos, que se encuentran y/o se desprenden del marco normativo del Estado, en el inciso de “medios y fines”, se plantearán acciones con visión de Seguridad Social, Presupuestación y Estadística para los fines del presente estudio.

**c) Capacidad Institucional**

Una de los retos identificados durante el proceso de recolección de información para la elaboración del Estudio es la falta de recursos humanos, materiales y presupuestales para llevar a cabo idóneamente la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado mediante la transversalización de la perspectiva de género.

Este problema no es exclusivo de Chihuahua sino de la estrategia de transversalización en todo el mundo, ya que los asuntos de igualdad raramente ocupan un lugar central en las políticas públicas. Más aún, tomando en cuenta el actual panorama macroeconómico y las restricciones fiscales presentes no solo en Chihuahua, sino en todo el país, este problema es estructural y poco depende de la voluntad del gobierno del estado ante una política fiscal de austeridad.

Tomando en cuenta esta realidad, el Estudio toma en cuenta las restricciones actuales y permite ante la ausencia de abundantes recursos, proponer un proceso sencillo que permita la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado como un proceso que busca impactar en las políticas públicas.

Sin embargo, ningún documento técnico tendrá éxito si no es acompañado por un proceso político con el que se avance en la aceptación e internalización de la perspectiva de género como un instrumento valioso en los procesos de transversalidad de política pública.

Por tal motivo, la viabilidad de la implementación del presente Estudio debe acompañarse de la construcción de alianzas políticas entre los enlaces y quienes son tomadores de decisiones para que se pueda avanzar de manera efectiva. Sin este proceso político y aún con recursos humanos, presupuestales y materiales suficientes será complejo avanzar. Por ello, se considera necesario el acompañamiento del ICHMujeres y las Unidades de Igualdad de Género en los procesos de planeación, presupuestario e implementación de políticas públicas en la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado, y más ampliamente en todo lo relacionado con avanzar y lograr la igualdad para mujeres y hombres.

**d) Medios y fines**

El gobierno del Estado de Chihuahua cuenta con recursos limitados para implementar programas y acciones, que permitan el avance en esta materia. A continuación, se enlistan las entidades responsables y sus acciones:

<u>Entidades Responsables de Seguridad Social:</u>

- Ampliación de permisos de paternidad.
- Ampliación de permisos de maternidad.
- Ampliación de periodo de lactancia.
- Permitir reducción de jornada de manera temporal.
- Universalización de las prestaciones por hijos a cargo.
- Introducción a un equivalente a pensiones por orfandad.
- Aumento sustancial del importe de las prestaciones.
- Ampliar periodo de disfrute de reducción de la jornada.
- Introducción subvención temporal fija en caso de excedencia por cuidados familiares.
- Desvincular las prestaciones por minusvalía de las prestaciones por número de hijos a cargo y constituirlas en un seguro específico.
- Mayor seguimiento y protección legal del cumplimiento de legislación en cuidados parentales.

<u>Entidades Responsables de Presupuestación y Fiscalización:</u>

- Ampliar e incluir el presupuesto con perspectiva de género en todas las Dependencias y niveles de Gobierno.

- Universalizar las deducciones fiscales.

Entidades de información Estadística:

- Mejorar el Sistema de información estadística.

**e) Seguimiento, control y monitoreo**

Para ello es necesario coordinar reuniones de Gabinete, en las cuales se tome en cuenta a las Unidades de Género a fin de incorporar un apartado del presupuesto a acciones para la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado y/o conciliación de la vida familiar y personal.

Durante la planeación, se sugiere llevar a cabo reuniones de seguimiento bimestrales para homogeneizar los Reglamentos Internos de las Dependencias con perspectiva de género y con el apartado de responsabilidades familiares y de cuidado. Al mismo tiempo, durante la presupuestación, se sugieren reuniones quincenales para definir y cabildear con el Legislativo el porcentaje del presupuesto de género podría designar el Estado de Chihuahua específicamente al rubro de incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado. A la par, en coordinación con el INEGI, generar indicadores que permitan medir de manera puntual a nivel Estatal y Municipal, como los hombres se incorporan a la vida familiar y de cuidado.

Para el seguimiento, se sugiere continuar con los indicadores del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, haciendo uso de las Tecnologías de la Información.

Asimismo, se sugiere añadir un apartado específico sobre el avance en la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado de manera trimestral, con reuniones presenciales cada cuatrimestre donde se puedan intercambiar puntos de vista sobre los logros y desafíos que enfrentan las dependencias, pero también de la penetración que tienen sus programas en la sociedad chihuahuense. Dichas reuniones, se sugiere sean coordinadas por la Secretaría de Desarrollo Social, a través del Instituto Chihuahuense de las Mujeres.

| Indicadores con base en el marco normativo | | | |
|---|---|---|---|
| **Documento** | **Indicador** | **Incorporación de los hombres a responsabilidades familiares y de cuidado** | **Indicadores base** |
| **Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua** | Trimestral | Art. 21 Fracc. XI<br>Art. 32 Fracc. VII<br>Art. 34 | -Las condiciones en las que se encuentran hombres y mujeres.<br><br>-Los índices de participación.<br><br>-El acceso a los recursos y desarrollo.<br><br>-El control de la riqueza.<br><br>-El poder de toma de decisiones.<br><br>-Las distintas necesidades y expectativas |
| **Reglamento de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua** | Trimestral | Art. 18 Fracc. VII | |
| **Programa de Cultura Institucional del Estado de Chihuahua** | Trimestral | Eje VIII. | |
| **Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017-2021** | Semestral | Objetivo 1; Estrategias 1.2 y 1.2.3 | |
| **Programa de Cultura Institucional del Instituto Nacional de las Mujeres** | Cuatrimestral | Objetivo 4<br>Estrategias 4.5 y 5.5.1 | |
| | | Objetivo 8<br>Estrategias 8.1; 8.1.1; 8.1.2; 8.2; 8.2.1; 8.2.2; 8.3; 8.3.1; 8.2.2; 8.3.3 | |

Asimismo, con base en la información cualitativa obtenida el 17 de octubre, durante la segunda mesa de trabajo con funcionariado chihuahuense, se sugiere **llevar acciones en cuatro áreas** de oportunidad que se identificaron mediante una dinámica de intercambio de experiencias e identificación de oportunidades en equipo entre el funcionariado chihuahuense para la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado:

<u>Sensibilización:</u>

- Generar un diagnóstico de cada una de las Dependencias entre las Unidades de Igualdad de Género y Recursos Humanos.
- Realizar Grupos de Reflexión obligatorios para todos los mandos en horario laboral.
- Terapias individuales y grupales por especialistas psicosociales.
- Talleres en escuelas sobre distribución de responsabilidades.
- Talleres en espacios laborales y comunitarios.
- Integrar en acciones institucionales y población abierta.
- Instituciones propuestas: DIF Estatal; Registro Civil; Secretaría de Educación y Deporte; Coordinación de Comunicación Social; Radio y

TV; ICHMUJERES e Instituto Chihuahuense de la Juventud; SEDESOL; Redes de OSC.

Extensión de beneficios:

- Aumentar el presupuesto orientado a rubros con perspectiva de género entre las Dependencias y la Secretaría de Hacienda y el H. Congreso del Estado.
- Modificación de la Ley Orgánica del Estado en la que se incluyan normativas que permitan la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares: H. Congreso del Estado.
- Modificar reglamentos internos.
- Estructurar formalmente a las Unidades de Igualdad de Género y estar presentes en reuniones de planeación y presupuestación: ICHMujeres y H. del Congreso Estado.
- Creación de un Instituto de la Familia a cargo del H. Congreso y Ejecutivo, o bien, integrarlo al DIF Estatal.

Corresponsabilidad:

- De forma obligatoria incluir a los altos mandos a tomar talleres sobre igualdad de género.
- Incluir en el organigrama de cada Institución el puesto de titular de la Unidad de Igualdad de Género con personal capacitado.
- Presupuesto es un punto clave.
- Generar talleres y programas de sensibilización sobre la responsabilidad de los hombres en la familia, descanso, matrimonio.

Educación:

- Creación de un Comité de Vigilancia para dar seguimiento a las acciones afirmativas para la igualdad de género.
- Generar puentes de colaboración entre Dependencias de Gobierno Federal, Estatal y Municipal; Asociaciones Civiles e Instituciones Educativas de todos los Grados y Niveles.
- Generar capacitación y compromiso de altos mandos.
- Asignaturas sobre perspectiva de género, talleres de concientización.
- Talleres familiares.
- Impulsar campañas mediáticas a población abierta.
- Distribución de recursos y gestión de presupuesto a las Unidades de Igualdad de Género.

Transparencia y Rendición de Cuentas:

- Es importante luchar contra la corrupción, ya que ésta es un obstáculo para todo desarrollo social y es un indicador para que las mujeres como los hombres se mantengan en la pobreza.

- Debe incluir todos los niveles de los servicios públicos y privados, y la administración.

La continuidad y/o generación de estas acciones a lo largo de las Dependencias del Estado de Chihuahua traerá consigo beneficios políticos, económicos y sociales con miras a largo plazo. Asimismo, contribuirá al avance hacia la igualdad de género, la transversalización e institucionalización de ésta, mediante la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado.

Cabe destacar que al igual que las acciones, las áreas de oportunidad cuentan con la viabilidad técnica, la capacidad institucional, así como los controles de monitoreo y seguimiento. Sin embargo, es necesario generar en este apartado un mayor involucramiento de las y los tomadores de decisión en el Gobierno Estatal.

Se sugiere generar reuniones de Gabinete con las y los responsables de las Unidades de Igualdad de Género de manera bimestral y generar un grupo Intersecretarial -coordinado por el ICHMujeres- de seguimiento que se encuentre conformado y respaldado con base en la legislación Estatal y que sus atribuciones se encuentren enmarcadas en el seguimiento de la implementación, cumplimiento y generación de bases de datos de los acuerdos y programas alcanzados al interior de las dependencias sobre el tema del presente estudio.

Por otra parte, para avanzar en el reconocimiento nacional y como un incentivo a las esferas públicas y privadas se sugiere continuar las certificaciones en las Normas relacionadas con igualdad laboral y no discriminación y los factores de riesgo psicosociales en el trabajo. Ello, sin lugar a duda permitirá generar un mayor acercamiento y reconocimiento a los sectores que la apliquen, al tiempo que permitirá una mejor calidad de vida a la sociedad chihuahuense, así como un mayor seguimiento, monitoreo y control a la consecución de los objetivos en comento.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de

corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

El papel que Chihuahua ha implementado en la certificación de la NMX en mención ha sido reconocido tanto al interior del Gobierno como el sector privado. Por ello es necesario continuar con el impulso para generar una estrategia de difusión e implementación, por ejemplo, de la mano de las Auditorías de Género, para establecerla como requisito en las Dependencias del Gobierno chihuahuense y el sector privado, tomando en cuenta que el próximo año posiblemente se convierta en Norma Oficial Mexicana, Chihuahua estaría un paso por delante en cuanto a su implementación.

La NOM-035-STPS-2018 cuenta con un valor agregado de perspectiva de género, visto desde el punto de la colaboración entre el Gobierno y el Sector Privado lo anterior traerá consigo múltiples beneficios. En el caso de Chihuahua, se recomienda la verificación por parte de dichos sectores de la reciente entrada en vigor de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, que es un mecanismo de verificación y que se encarga de velar por la salud psicosocial de las y los trabajadores, que aunado a la perspectiva de género traerá consigo múltiples beneficios, entre ellos:

| | |
|---|---|
| **Calidad en la gestión de Recursos Humanos** | • Mejora del clima laboral.<br>• Mejora de la gestión y planificación del tiempo.<br>• Disminución del estrés y conflictos laborales.<br>• Aumento en la satisfacción del personal. |
| **Ahorro en gasto de personal** | • Aumenta la retención en personal cualificado.<br>• Disminución de los costos en reclutamiento y formación.<br>• Aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla. |
| **Mayor productividad y rendimiento económico** | • Mayor compromiso de la plantilla.<br>• Mayor rendimiento de las trabajadoras y los trabajadores.<br>• Mayor implicación de la plantilla en objetivos empresariales.<br>• Aumento de capacidad productiva.<br>• Mejora en la atención y prestación de servicios.<br>• Disminución del índice de absentismo. |
| **Mejora de la imagen del Gobierno/ empresa** | • Atracción de nuevos clientes.<br>• Atracción de trabajadores y trabajadoras que valoran una dependencia/empresa comprometida con la conciliación e igualdad.<br>• Aumento del prestigio de la dependencia/empresa y de sus productos y/o servicios.<br>• Mejora relaciones entre Gobierno y Sector Privado (Responsabilidad Social Corporativa, bonificaciones Seguridad Social y ventajas fiscales). |

El modelo de implementación descrito, involucra a todos los Niveles y Poderes y marcos normativos del Gobierno del Estado de Chihuahua y como se mencionó en los objetivos, se reitera la sugerencia de que la instancia coordinadora sea la Secretaría de Desarrollo Social a través del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, instancia a la que corresponderá identificar los puentes de colaboración, particularmente, con las dependencias responsables de Seguridad Social y Presupuestación, así como con los poderes Legislativo y Judicial.

Asimismo, el modelo descrito busca que el Estado de Chihuahua continúe como referente de buenas prácticas en el país, en cuanto a la igualdad de mujeres y hombres se refiere. De igual forma, la incorporación de Normativas Federales sumadas a un enfoque de género, sin duda pondrán a Chihuahua a la vanguardia, más allá, generará sociedades más incluyentes, más prósperas y más seguras.

## IV. Conclusiones

El paradigma para la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado es generar/actualizar/utilizar políticas familiares basadas en la igualdad para generar un Estado con mayor bienestar. Ellas deben avanzar en el orden social de la división sexual del trabajo, los roles masculino y femenino en temas laborales, familiares y de cuidados tienen como objetivo la corresponsabilidad de todas las tareas.

Como resultado, las políticas públicas familiares y de cuidado, eficaces y efectivas favorecerán el cumplimiento de los derechos humanos y sin duda, el desarrollo socioeconómico y mejorará el panorama sociopolítico.

Como se ha mencionado a lo largo del estudio, es necesario generar puentes de comunicación y colaboración entre los tres órdenes de Gobierno, pero también canales políticos relevantes para promocionar con el sector privado, la academia y la sociedad civil, la tolerancia, igualdad y diversidad en consonancia con las áreas temáticas prioritarias. Esto tendrá influencia directa en el desarrollo de la sociedad chihuahuense, ya que el diálogo continuo y los mecanismos de comunicación son primordiales para generar orden y desarrollo.

Un área de oportunidad es la comunicación social, ya que ésta juega un papel primordial para que las leyes, programas y acciones como campañas de concientización lleguen a todo el estado. Es necesario diseminar de la manera más amplia los marcos y acciones que lleva a cabo el Gobierno de Chihuahua, ya que de manera directa e indirecta puede tener la meta de llegar a los 3.5 millones de chihuahuenses.

La distribución de las responsabilidades familiares y de cuidado generan el principio de la convivencia social, y sin duda genera un impacto en la vida laboral y viceversa, la correcta distribución y equilibrio del tiempo laboral genera mejores condiciones familiares para la distribución del tiempo.

Este cambio de organización familiar, de la mano con la incorporación de la mujer al mercado laboral, implicaría un cambio a nivel laboral y familiar. Si bien existen hombres que participar más en las responsabilidades familiares y de cuidado en la mayoría de las ocasiones tienen poca disposición a distribuir los roles con sus parejas por la idiosincrasia.

El tema del equilibrio entre la vida laboral y familiar, tiene dos caras, se influyen positiva o negativamente, generando equilibrio o conflicto. Por tanto, el escenario ideal que sería guiado por marcos normativos, políticas públicas, objetivos, áreas de oportunidad, certificaciones y verificaciones traería consigo un cambio de pensamiento igualitario y equitativo en el que mujeres y sobre todo hombres cumpliera con las exigencias de la esfera laboral y familiar, sin descuidar uno del otro.

Los hombres que asumen su parte en la responsabilidad de las tareas domésticas y el cuidado familiar respaldan el camino para que las mujeres participen en igualdad de condiciones con los hombres en los procesos sociales, políticos y económicos fuera del hogar.

Las actividades para recolectar información como la presentación del estudio y las dos mesas de trabajo, permitieron al funcionariado chihuahuense conocer los marcos teóricos y normativos con los que cuenta el Estado de Chihuahua. Asimismo, permitió generar conciencia y análisis sobre cómo utilizar el marco actual para crear acciones y programas que promuevan la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado, y con ello tener las herramientas para generar un cambio de paradigma en la sociedad chihuahuense.

El rol del Gobierno de Chihuahua en la implementación, generación y diseminación de políticas que promuevan la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado debe ser con el enfoque de corresponsabilidad social, es decir, en su conjunto, las instituciones públicas y privadas deben asumir como propias la responsabilidad de crear mecanismos que permitan que el tiempo de trabajo sea más equilibrado y ofrezcan servicios que se adapten a las necesidades de las personas. Ello traerá consigo la redistribución de los roles de género de hombres y mujeres, fomentando la integración familiar en el cuidado y en la atención de la familia.

Para finalizar, es clave que en el mundo cambiante en el que nos encontramos los Gobiernos cuenten con la resiliencia de hacer frente a los escenarios a los que se enfrenta y adaptarlos de la mejor manera posible a la realidad que vive la sociedad, en este caso del Estado de Chihuahua, pero

también fijar el objetivo de hacía donde se quiere ir. Es decir, generar políticas que anticipen estos cambios y generen bienestar con perspectiva de género, con ello se evitará la pérdida de presupuesto, se generarían políticas de Estado (a largo plazo) y se evitarían políticas que solamente reaccionen al pasado o al presente.

| **Conclusiones por tema de implementación metodológica** | |
|---|---|
| **Objetivos:** | El llevar a cabo los objetivos con base en las buenas prácticas de países como España, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia, sin duda reducirá las brechas para generar una sociedad igualitaria, al tiempo que generará un mayor desarrollo político, económico, social y cultural.<br><br>El Estado de Chihuahua cuenta con las capacidades para implementar estos objetivos y su funcionariado la disposición por realizarlas. Se considera necesario elaborar una reunión entre el ICHMujeres y los Titulares de las Unidades de Igualdad de Género en temas de planeación de manera semestral y presentar los resultados en una Junta de Gabinete a nivel Estatal en el que se expongan los puntos a mejorar y hojas de ruta a seguir en la Administración Pública en Chihuahua.<br><br>Es pertinente que las Unidades de Genero y que el Departamento de Institucionalización del ICHMujeres acompañen las negociaciones sobre presupuesto y planeación de políticas que promuevan la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado. |
| **Acciones:** | Avanzar en la inclusión en temas de Seguridad Social, Presupuestación y Estadística generará un mejor panorama y un mejor seguimiento cualitativo y cuantitativo de las acciones que el Gobierno chihuahuense lleva a cabo para incorporar a los varones en las responsabilidades familiares y de cuidado. Sin duda, generaran también una mejor calidad de vida para la sociedad chihuahuense.<br><br>Es necesario continuar los procesos participativos entre las Instituciones Estatales y Municipales que conforman al Gobierno de Chihuahua, con miras a generar opciones de política pública a largo plazo, con visiones realistas, eficientes y con una mirada que resguarde y garantice en todo momento el respeto y aplicación de los derechos humanos. |

| | |
|---|---|
| **Áreas de Oportunidad:** | Las áreas de mejora serán siempre una constante, el implementar proyectos/programas/acciones para la sensibilización de la perspectiva de género, pero también para formar a las siguientes generaciones desde la educación, la herramienta más fuerte para el desarrollo un país.<br><br>Se estima que la implementación y la identificación continua de las áreas de oportunidad traerán consigo un cambio cultural en cuanto a los roles de género se refiere, con ello una mayor sensibilidad, particularmente hacia los varones en la importancia de que su participación también es necesaria para lograr la igualdad, ya que es una tarea de todas y todos.<br><br>Se considera necesario hacer uso de las tecnologías de la información para generar indicadores específicos que promuevan la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado. |
| **NMX-R-025-SCFI-2015** | El Gobierno y Sector privado chihuahuense cuentan con una oportunidad única, al tener la ventaja de haber implementado en diferentes dependencias y empresas la certificación de la Norma. A corto plazo, Chihuahua podría posicionarse como líder en el país al solicitar que ésta sea obligatoria, y en el momento en que se vuelva obligatoria, adelantaría al menos un año al resto del país, ello se reflejaría en mejor distribución del presupuesto y una sociedad más equitativa. |
| **NOM-035-STPS-2018:** | La vanguardia de que las Instituciones que conforman al Gobierno chihuahuense, así como el Sector Privado adopten y verifique a la NOM-035 sin duda avanzará a una mejor calidad de vida. El hecho de que a esa NOM se le otorgue un valor agregado y enmarque en la perspectiva de género, sin duda pondrán al Estado a la vanguardia Nacional para generar un Estado más seguro, más próspero y con mejor calidad de vida para todas y todos. |

## V. Bibliografía


- Abercrombie, Nicholas, Stephen Hill, and Bryan Turner. 1988. Dictionary of sociology. London: Penguin.
- Beall, Jo. 1998. Trickle down or rising tide? Lessons on mainstreaming gender policy from Colombia and South Africa. Social Policy and Administration 32(5):513–35.
- Beall, Jo, and Alison Todes. 2004. Headlines and head-space: Challenging gender planning orthodoxy in area-based urban development. In Repositioning feminisms in development, eds. Andrea Cornwall, Elizabeth Harrison, and Ann White-head. Special issue, IDS Bulletin 35(4), October.
- Beneria, Lourdes. 1991. Structural adjustment, the labour market and the household: The case of Mexico. In Towards social adjustment, labour market issues in structural adjustment, eds. G. Standing and V. Tokman, 1–30. Geneva: International Labour Organization.
- Boserup, Ester. 1970. Woman's role in economic development. London: Allen & Unwin.
- Chant, Sylvia. 1997. Women-headed households, diversity and dynamics in the developing world. Basingstoke: Macmillan Press.
- CONAPO. Programa Estatal del Población: http://ceg.chihuahua.gob.mx/PED/EJE5/MedianoP/COESPO.PDF
- Conciliación Laboral y Vida Familiar en Islandia: https://laberintolaboral.wordpress.com/2016/03/07/islandia-igualdad-laboral-y-conciliacion-familiar/
- Cos-Montiel, Francisco. 2001. The effects of globalisation on child farm workers in Mexico. In Children in a globalising world, ed. N. del Río, 15–38. Mexico: UNICEF-UAM.
- Cos-Montiel, Francisco. 2003. The empress' new clothes: Lessons from gender main-streaming in México. México: Debate Feminista 14:211–260, October 28, 2003. Mexico City: Debate Feminista.
- Diario Oficial de la Federación NOM-035-STPS-2018. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- DiMaggio, Paul, and Walter Powell. 1991. The new institutionalism in organization analysis. Chicago: University of Chicago Press.
- España. Guía de Formación para incoporación de igualdad en Administración Pública: http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/contenido/cap3/4aclarando_conceptos.html#conciliacion
- Foro Económico Mundial. Islandia: https://www.weforum.org/agenda/2017/11/why-iceland-ranks-first-gender-equality/
- Glosario de Género de Instituto Nacional de las Mujeres. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

- Gobierno de España, conciliación entre la vida laboral, familiar y personal: http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral,_familiar_y_personal._.pdf
- Gobierno de España. Ministerio del Trabajo: Hacia un nuevo modelo de protección a las familias en España.http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/fb5d48e4-ffef-4b85a0512581e7c3d751/F36_07_4N.pdf?MOD=AJPERES&CVID=
- Gobierno de Finlandia, Ministerio de Asuntos Sociales y Salud: https://stm.fi/en/finland-is-a-gender-equality-pioneer
- Gobierno de Islandia: Acta sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres: https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20equal%20status%20and%20equal%20rights%20of%20women%20and%20men%20no%2010%202008%20as%20amended%200101%202018%20final.pdf
- Gobierno de Noruega. Equidad de Género: https://gender.no/gender-equality/policy-areas
- Gobierno de Suecia. Equidad de Género: https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/
- Gobierno de Suecia. 2005. Moving ahead: The organization of gender equality work in Sweden. Stockholm: Swedish Government Offices.
- Goetz, Anne Marie. 1992. Gender and administration. IDS Bulletin 23(4): 6–17.
- Goetz, Anne Marie. 1997. Getting institutions right for women. London: Zed Books.
- Goetz, Anne Marie. 2004. Reinvigorating autonomous feminist spaces. In Repositioning feminisms in development, eds. Andrea Cornwall, Elizabeth Harrison, and Ann Whitehead. Special issue, IDS Bulletin 35(4), October.
- Guía para la Conciliación entre la vida laboral y familiar en la Administración Pública Estatal: http://www.institutochihuahuensedelasmujeres.gob.mx/pdf/Gu%C3%ADa%20para%20la%20conciliaci%C3%B3n%20entre%20la%20vida%20laboral%20y%20familiar%20en%20la%20Administraci%C3%B3n%20P%C3%BAblica%20Estatal.pdf
- Gutmann, Matthew. 1996 The meanings of macho: Being a man in Mexico City. Berkeley: University of California Press.
- Gutmann, Matthew. 1997. The ethnographic (g) ambit: Women and the negotiation of masculinity in Mexico City. Berkeley: University of California Press.
- Hall, Peter, and Rosemary Taylor. 1996. Political science and the three new institutionalisms. Paper presented at the MPIFG Scientific Advisory Board's meeting, May 9, Harvard University, Cambridge, US.
- Hassim, Shireen. 2000. Engendering the political agenda: The role of the state, women's organization and the international community. Dominican Republic: INSTRAW.
- INEGI:https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/StmaCntaNal/CSTNRH2017.pdf

- Jackson, Cecile, and Ruth Pearson. 1998. Feminist visions of development: Gender analysis and policy. London: Routledge.
- Jahan, Rounaq. 1995. The elusive agenda: Mainstreaming women in development. London: University Press and Zed Books.
- Kabeer, Naila. 1994. Reversed realities, gender hierarchies in development thought. London: Verso.
- Kanji, Nazneen. 2003. Mind the gap: Mainstreaming gender and participation in development. London: International Institute for Environment and Development (IIED).
- Levy, Caren. 1992. Gender and environment: The challenge of cross-cutting issues in development policy and practice. Environment and Urbanization. 4(1):134–49.
- Levy, Caren. 1996. The process of institutionalising gender in policy and planning: The web of institutionalisation. Working Paper 74, Development Planning Unit,UCL, London.
- Lewis, Jane, and Gertrud Åström. 1992. Equality, difference and state welfare: Labour market and family policies in Sweden. Feminist Studies18(1), Spring.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua: https://www.congresochihuahua.gob.mx/unidadGenero/marcoJuridico.php
- Meyer, John, and Brian Rowan. 1977. Institutionalized organizations: Formal struc-ture as myth and ceremony. American Journal of Sociology 83:340–63.
- Meyer, John, and Richard W. Scott. 1983. Organizational environments: Ritual and rationality. Beverly Hills, CA: Sage.
- Ministerio de Indutria, Empleo y Comunicacion de Suecia, 2001a. Swedish government policy on gender equality: Into the 21st century. Stockholm: MIEC.
- Misión del ICHMujeres: http://www.institutochihuahuensedelamujer.gob.mx/Mision.aspx
- Molyneux, Maxine. 2004. The chimera of success. IDS Bulletin 35(4):1–140.
- Mukhopadhyay, Maitryee. 2004. Mainstreaming gender or “streaming” gender away: Feminsts marooned in the development business. IDS Bulletin 35(4):95–103.
- Organización Internacional del Trabajo. Trabajo No Remunerado: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_721418/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo: Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf
- Plan Estatal de Desarrollo de Chihuahua 2017-2021. Disponible en: http://www.chihuahua.gob.mx/atach2/ped17-21compress.pdf
- Plan de Acción. Gobierno de Noruega y España: https://www.charter-equality.eu/exemple-de-bonnes-pratiques/norwegian-and-spanish-pilot-project-equilibrio-balance-on-work-life-balance.html

- Programa de Cultura Institucional del Instituto Nacional de las Mujeres: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101098.pdf
- Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017-2021. Disponible en:http://ihacienda.chihuahua.gob.mx/tfiscal/indtfisc/progvin17/anexo057-2017igualdad.pdf
- Razavi, Shahra, and Carol Miller. 1995. From WID to GAD: Conceptual shifts in the women and development discourse. UNRISD Occasional Paper No. 1 for Fourth World Conference on Women, Beijing. Geneva: UNRISD.
- Reglamento de la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Chihuahua. Disponible en: http://www.congresochihuahua2.gob.mx/biblioteca/reglamentos/archivosReglamentos/185.pdf
- Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género:
- https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/438307/2019_02_19_MAT_inm.pdf
- Secretaría de Gobernación. Panorama Migratorio: http://portales.segob.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/Panorama_de_la_migracion_en_Mexico
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Información Laboral: http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Perfil del Estado de Chihuahua: http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/Perfiles/PERFIL%20CHIHUAHUA.PDF
- Standing, Hilary. 2004 Gender, myth and fable: The perils of mainstreaming in sector bureaucracies. IDS Bulletin 35(4):82–88.
- Subrahmanian, Ramya. 2004. Making sense of gender on shifting institutional contexts: some reflections on gender mainstreaming. In Repositioning feminisms in development, eds. Andrea Cornwall, Elizabeth Harrison, and Ann Whitehead. Special issue, IDS Bulletin 35(4), October.
- United Nations. 1995. Beijing declaration and platform of action of the Fourth International Conference on Women 1995. http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/
- United Nations Development Programme. 2004. Human development report 2004
- Woodford-Berger, Prudence. 2004. Gender mainstreaming: What is it (about) and should we continue doing it? In Repositioning feminisms in development, eds. Andrea Cornwall, Elizabeth Harrison, and Ann Whitehead. Special issue, IDS Bulletin 35(4), October.

## VI. Anexos

### VI.1 Dependencias participantes en la Presentación del Estudio y Mesas de Trabajo:

| **Dependencias participantes:** |
| --- |
| Asistieron representantes de:<br>• Secretaría de Salud<br>• Secretaría de Desarrollo Social<br>• DIF Estatal<br>• Fiscalía General del Estado/Fiscalía Especializada de la Mujer/CEAVE<br>• Instituto Chihuahuense de la Juventud<br>• H. Congreso del Estado de Chihuahua<br>• Universidad Tecnológica de Chihuahua<br>• Secretaría de Educación y Deporte |

### VI.2 Presentación del Estudio (15 de octubre de 2019)

La presentación del Estudio sobre la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado tuvo como objetivo colocar el contexto de las políticas institucionales en la materia, los marcos normativos de donde éstas emanan, así como un panorama general sobre la materia del estudio.

Para obtener información cualitativa y cuantitativa se efectuó una encuesta al funcionariado chihuahuense la cual se detalla a continuación:

## Encuesta presentada:

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

**ENCUESTA**

**2210 MT. Estudio sobre la situación de las políticas institucionales respecto de la incorporación de los hombres en las responsabilidades familiares y de cuidado.**

| Señala según corresponda | |
|---|---|
| Hombre | Mujer |
| Vive solo/sola: | |
| Vives con padres: | |
| Vives con familia: | ✓ |
| Vives con otras personas: | |
| Estado civil: | Estado civil: casada |
| Hijos/as: | 3 |

¿Cómo impacta su trabajo en su calidad de vida y el tiempo destinado a su familia? Explique.

El impacto actual es mas bien positivo, debiendo organizar horarios, tareas, responsabilidades y demas, aunque a veces por las horas dedicadas al trabajo se merma la relacion-comunicacion con pareja e hijos(as)

Cuánto tiempo (en horas) al día destina a:

Trabajo: 12-13 Familia: 3-4 Actividades de recreación/formación: Por semana máximo 4

En su hogar, ¿qué miembro de su familia destina más tiempo a la familia y/o al cuidado? ¿De ser el caso, qué actividades realiza usted principalmente?

En mi familia actual yo todos somos adultos, podria decirse que cada uno se cuida solo, pero si recae en mi como madre el estar al pte de sus necesidades, como el que no falte comida, ropa limpia y la salud de quienes la conformamos.

¿Considera que si trabajo tiene un equilibrio en cuanto a la conciliación de su vida laboral con su vida familia? Sí/No. Explique.

Podria decir que si de manera general, actualmente mi actual jefe me otorga facilidades de cumplir con mi horario, aunque se empie termino por llevarme trabajo a mi casa y eso merma mi tiempo de familia.

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Al interior de sus Instituciones ¿qué estrategias y líneas de acción existen sobre el equilibrio de las responsabilidades entre trabajo y familia?

Los horarios de trabajo de la mayoria del personal son accesibles, abiertos de prestaciones en horario para atender asuntos personales tanto en varones como en mujeres

¿Qué dificultades encuentra al interior de su Institución y en su entorno para que los hombres se incorporen a las responsabilidades del cuidado y la familia?

Que en ciertas prestaciones al varon se le limita en cuanto a licencias de cualquier tipo para atender asuntos de la familia

¿Qué ventajas encuentra al interior de su Institución para que los hombres se incorporen a las responsabilidades del cuidado y la familia y; cómo pueden impactar en la vida pública de la sociedad chihuahuense?

Sobre pases de salida de 6 horas al mes para atender asuntos familiares, los horarios de trabajo en general para todos.

¿Sus Instituciones cuentan con asignaciones específicas de presupuesto y recursos destinados para las actividades orientadas a mujeres y hombres y a temas de igualdad de género?

En la actualidad existe el area de Proyectos especiales que maneja este tipo de promociones.

Enliste las Leyes, Reglamentos, Programas y/o acciones Nacionales/Estatales/Municipales que su Institución utiliza para la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado

- Condiciones Generales de Trabajo

**Fotografías de la presentación del Estudio**

| Fotografías de la Presentación del Estudio | |
|---|---|
| **Fecha:** 15 de octubre de 2019. | |
| | |
| | |

### VI. 3 Primera Mesa de Trabajo (16 de octubre)

Tuvo como objetivo generar el involucramiento y la concientización entre el funcionariado público sobre la importancia de la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado.

Se llevó a cabo un ejercicio para proponer acciones que estimulen la participación de los hombres en las responsabilidades familiares y de cuidado.

**Fotografías de la primera mesa de trabajo**

| **Fotografías de la primera mesa de trabajo** | |
|---|---|
| **Fecha:** 16 de octubre de 2019. | |
| | |
| | |

## Evaluación inicial

INMUJERES

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Chihuahua

UNIDOS CON VALOR

INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LAS MUJERES

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género en políticas, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

**2210 MT. Estudio sobre la situación de las políticas institucionales respecto de la incorporación de los hombres en las responsabilidades familiares y de cuidado.**

**Evaluación inicial**

I. Define con tus propias palabras los siguientes conceptos.

**Incorporación de la Perspectiva de Género en la Política Pública:**
-Considerar las necesidades de hombres y mujeres en su contexto particular al generar estrategias de acción.

**Acciones Afirmativas para las Mujeres**
-Instalación lactarios, disposición de horarios para cuidados y atn de la familia

**Masculinidad:**
El conjunto de roles asignados por la cultura generalmente asociados a los hombres.

**Feminidad:**
Conjunto de roles asignados culturalmente a las mujeres.

**Conciliación entre el trabajo y la familia**
La posibilidad de atender la vida profesional y familiar de forma equilibrada.

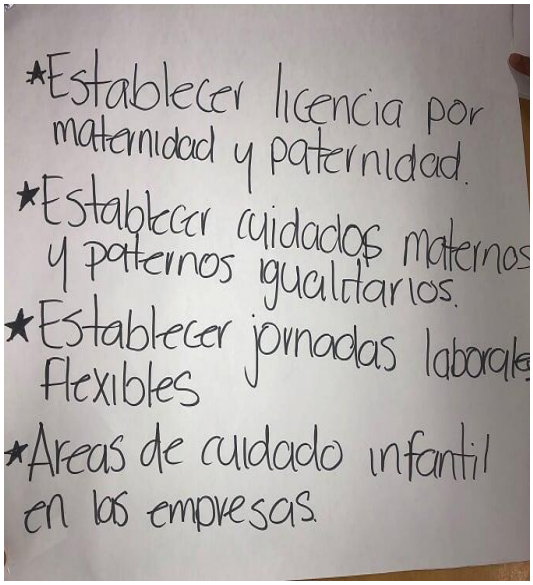
**Incorporación de los hombres a responsabilidades del cuidado y la familia**
La posibilidad de ejercer la paternidad de forma igualitaria a las mujeres.

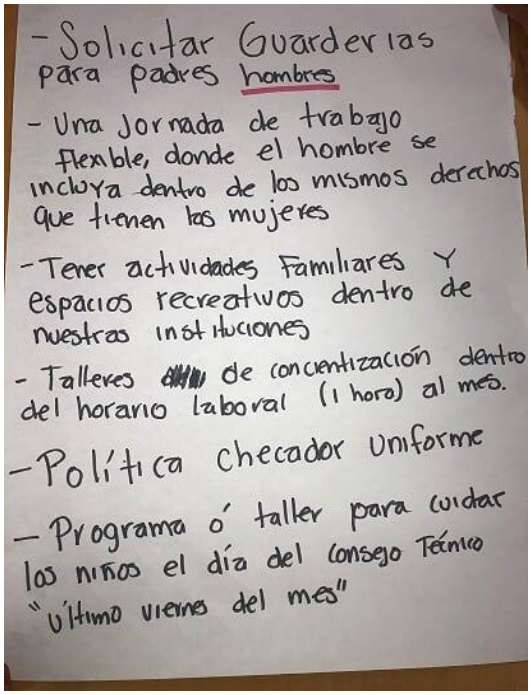
II. Señala cuál de las siguientes acciones pueda ser considerada para avanzar en la incorporación de los hombres en las responsabilidades del cuidado y la familia

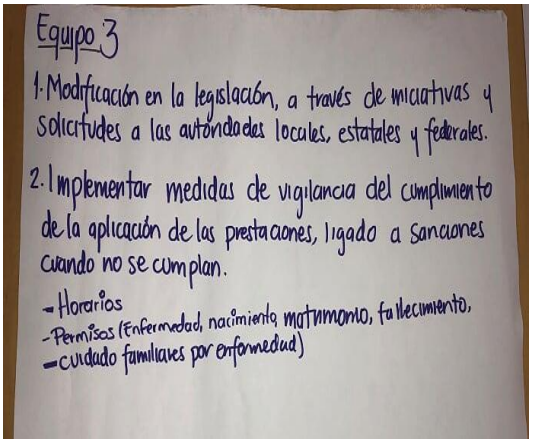
| | SI | No |
|---|---|---|
| Implementar políticas públicas y para el desarrollo en materia laboral con enfoque de género | X | |
| Lograr horarios laborales que permitan gozar de una calidad de vida en familia | X | |
| Acceso igualitario a oportunidades entre mujeres y hombres en sectores gubernamentales, privados, académicos y sociales | X | |
| Generar metas de política tomando en cuenta recomendaciones Estatales, Nacionales e Internacionales. | X | |
| Acceso igualitario a las generaciones de Derechos Humanos (Civiles y políticos; económicos, sociales y culturales; justicia paz y solidaridad) | X | |
| Interacción y diseminación de programas nacionales e institucionales | X | |

**Ejercicio del funcionariado chihuahuense:**
En el papel de ciudadano/ciudadana ¿qué acciones del Gobierno requerirías para la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado?

Como se señaló en el informe de proceso de esta mesa las y los asistentes a la mesa de trabajo demostraron su compromiso y vocación por generar acciones con perspectiva de género desde el Gobierno de Chihuahua. En uno de los ejercicios se proyectó un video de recomendaciones de expertos sobre el tema del estudio. Fue de gran relevancia que previo a la proyección las y los asistentes hicieron un ejercicio de recomendaciones en el que llegaron básicamente a las mismas conclusiones, lo que demuestra que el funcionariado cuenta con la disposición y el conocimiento para generar e implementar acciones.



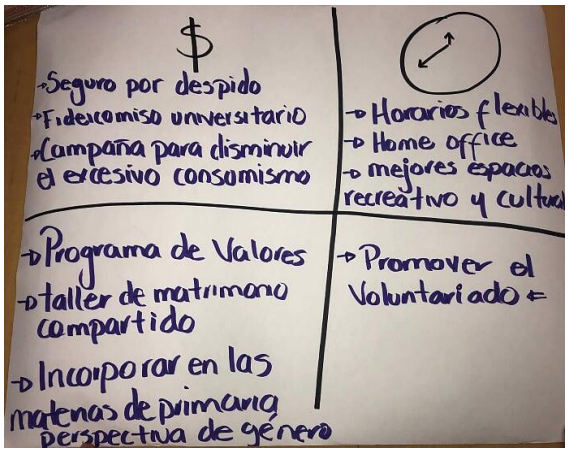


Equipo 3

1. Modificación en la legislación, a través de iniciativas y solicitudes a las autoridades locales, estatales y federales.

2. Implementar medidas de vigilancia del cumplimiento de la aplicación de las prestaciones, ligado a sanciones cuando no se cumplan.

- Horarios
- Permisos (Enfermedad, nacimiento, matrimonio, fallecimiento,
- cuidado familiares por enfermedad)



$

→ Seguro por despido
→ Fideicomiso universitario
→ Campaña para disminuir el excesivo consumismo

→ Horarios flexibles
→ Home office
→ mejores espacios recreativo y cultural

→ Programa de Valores
→ taller de matrimonio compartido
→ Incorporar en las materias de primaria perspectiva de género

→ Promover el Voluntariado ←

## Evaluación final

INMUJERES

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Chihuahua

UNIDOS CON VALOR

INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LAS MUJERES

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

**2210 MT. Estudio sobre la situación de las políticas institucionales respecto de la incorporación de los hombres en las responsabilidades familiares y de cuidado.**

**Evaluación final**

I. Con base en los marcos Nacionales, Estatales y/o Municipales ¿Cómo incorporarías una política pública y/o un programa institucional que promueva la conciliación entre la vida laboral y familiar, así como la incorporación de los hombres a las actividades familiares y del cuidado? Desarrolla.

1: Valoración de las necesidades de empleados

2: Campañas de concientización en horarios laborales sobre la importancia de dicha consiliacion.

3: Estudio sobre el funcionamiento y la productividad bajo jornadas de trabajo mas flexibles.

4: Apoyo en servicios equitativos que promuevan la crianza y el cuidado de los hijos.

5: Talleres y grupos terapeuticos dentro de jornada laboral para contrarrestar factores de vulnerabilidad emocional y familiar.

6: Facilidad de servicios médicos compartidos ~~entre~~ de mujeres a sus esposos

7: Facilidad de compensacion de horas invertidas en el trabajo.

## VI.4 Segunda mesa de Trabajo (17 de octubre)

La segunda mesa de trabajo, a diferencia de la primera, versó en generar una estrategia para el diseño, planeación y ejecución de políticas públicas que promovieran la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares y de cuidado.

El ejercicio permitió identificar acciones, áreas de oportunidad y de mejora continua en la materia.

| **Fotografías Segunda Mesa de Trabajo** | |
|---|---|
| **Fecha:** 17 de octubre de 2019. | |
| | |
| | |

**Evaluación inicial**

INMUJERES

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Chihuahua GOBIERNO DEL ESTADO | UNIDOS CONVALOR | INMUJERES | INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LAS MUJERES

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

**2210 MT. Estudio sobre la situación de las políticas institucionales respecto de la incorporación de los hombres en las responsabilidades familiares y de cuidado.**

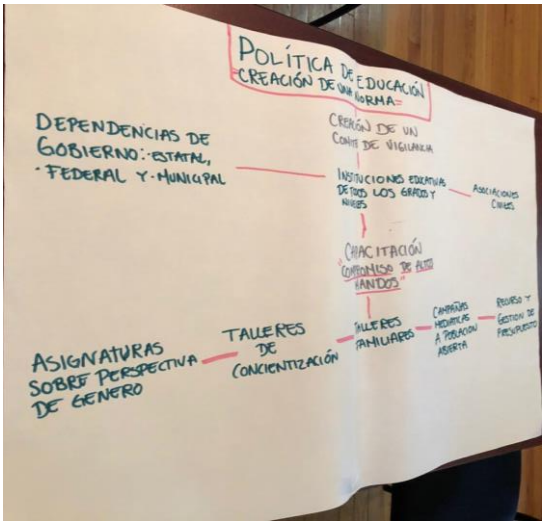
**Evaluación inicial**

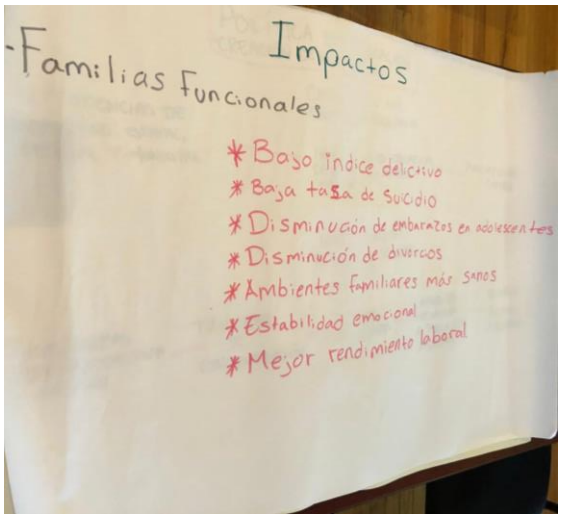
I. ¿Qué es lo más relevante que ha aprendido de la presentación del estudio y de la mesa de trabajo?

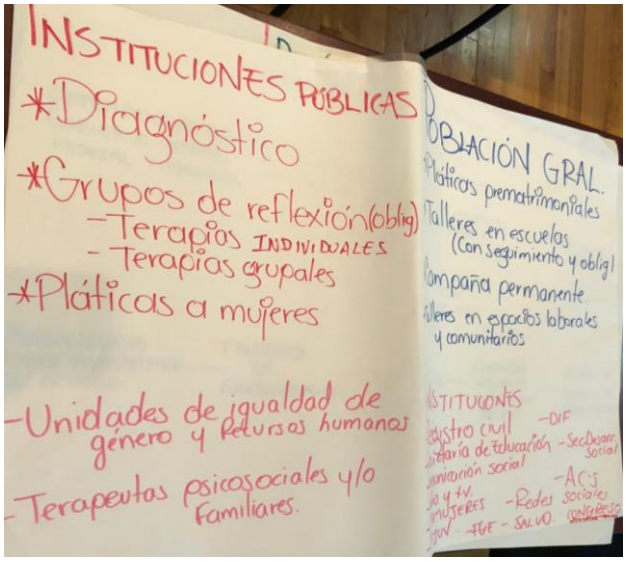
Hice conciencia de que para poder aplicar en la sociedad la igualdad de género es necesario empezar por nuestros hogares por medio de nuestros hijos y personas cercanas sensibilizandolos acerca del tema, ya que para poder aplicarlo en la vida laboral es indispensable que ya vayamos con esta conciencia desde pequeños, me llevo la tarea de aplicar en mi entorno lo aprendido, de luchar contra los estreotipos que vivimos dia a dia.

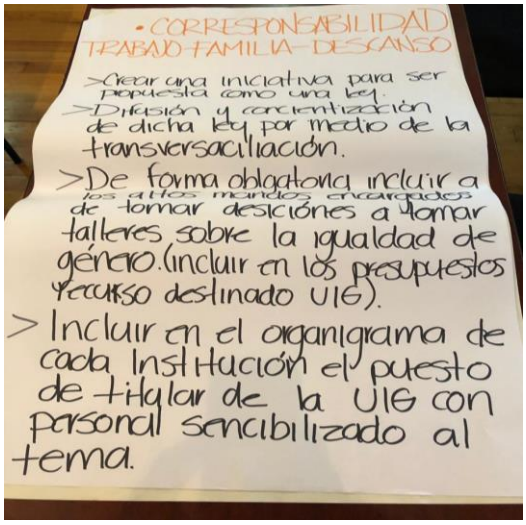
**Ejercicio**

El funcionariado chihuahuense generó ejemplos de opciones de política pública basándose en los marcos normativos con los que cuenta el Estado. Dichos insumos, como se puede observar en el presente documento fueron esenciales para la generación de acciones y el desarrollo de las áreas de oportunidad e implementación.



**Evaluación final**

INMUJERES

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Chihuahua

UNIDOS CONVALOR

INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LAS MUJERES

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

**2210 MT. Estudio sobre la situación de las políticas institucionales respecto de la incorporación de los hombres en las responsabilidades familiares y de cuidado.**

**Evaluación final**

I. Desde sus responsabilidades como ciudadano/ciudadana y funcionario/funcionaria ¿qué acciones puede implementar para sumar a un cambio efectivo de la incorporación de los hombres en las responsabilidades familiares y de cuidado?

-Como ciudadana, en mi familia, relación de pareja, amistades. Desmintiendo mitos, y derribando estigmas, además de decir cuando se fomenten estereotipos.

-Como funcionaria, haciendo acciones puntuales y efectivas en mi dependencia, que generen un impacto (que si bien no siempre se refleja), impulsar un ambiente de reflexión, e informarme más de las normas, leyes y reglamentos para exigir su cumplimiento.