



¿POR QUÉ DEBO ELEGIR ENTRE MI FAMILIA Y EL TRABAJO?

Arguelles Hernández Luz Daniela¹,
darguelles@uv.mx

Alejandro Echevarría Miranda²,
aechevarria@uv.mx.com

Ross Grissette Morales Segura³,
rossmorales@uv.mx

Docentes en el Sistema de Enseñanza Abierta de la Universidad Veracruzana

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Arguelles Hernández Luz Daniela, Alejandro Echevarría Miranda y Ross Grissette Morales Segura (2018): "¿Por qué debo elegir entre mi familia y el trabajo?", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (marzo 2018). En línea:
[//www.eumed.net/2/rev/caribe/2018/03/elegir-familia-trabajo.html](http://www.eumed.net/2/rev/caribe/2018/03/elegir-familia-trabajo.html)

Resumen:

La conciliación entre las responsabilidades y desafíos de la familia y del trabajo ubica a las mujeres bajo un alto grado de exigencia consigo mismas, con su pareja y con la sociedad para lograr cumplirlos exitosamente y, al mismo tiempo, estos factores generalmente ejercen presión para que tomen la decisión - moralmente aceptada - en un entorno cultural como el nuestro de: renunciar a su participación en el mercado laboral.

El título de esta investigación denota una problemática cada vez más frecuente, no solo para las mujeres profesionistas, sino para cualquiera que obtenga una remuneración por su trabajo. El objetivo es analizar los principales motivos desde las perspectivas de equidad de género, de cultura y el mercado laboral. Entre las fuentes de información que se consultaron se encuentra el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID), Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), la Organización Internacional de Trabajo, y aportaciones de investigadores (Andreu, 2002; Aguirre, García y Carrasco, 2005; Faur, 2004; 2006). Así también, se

¹ Maestra en Gestión de Calidad, Licenciada en Administración de Empresas. Docente de Licenciatura en la Facultad de Contaduría y Administración, del Sistema de Enseñanza Abierta de la Universidad Veracruzana. Experiencia Laboral en Recursos Humanos.

² Doctor en Ciencias en el Área de Alta Dirección, Maestría en Administración, Docente de Licenciatura en la Facultad de Contaduría y Administración, del Sistema de Enseñanza Abierta de la Universidad Veracruzana. Experiencia Laboral en las áreas de Adquisiciones Gubernamentales.

³ Doctor en Ciencias en el Área de Alta Dirección en la Universidad de Altos Estudios Hispanoamericana, Maestría en Ciencias Administrativas, especialidad en Mercadotecnia, Docente en la Facultad de Contaduría y Administración del Sistema de Enseñanza Abierta de la Universidad Veracruzana. Experiencia Laboral en las Áreas de Adquisiciones Gubernamentales y Recursos Humanos.

realizó un análisis de conceptos sobre género, equidad de género, la familia, transición familiar, el trabajo, y el denominado “techo de cristal”. Concluyendo que, para la mujer la conciliación entre familia y trabajo es cada vez más compleja en una sociedad donde mayormente no existe una participación activa de los hombres, no solo como padres involucrados en el cuidado de sus hijos, sino como co-responsables en la búsqueda de un nuevo equilibrio. En donde la misma mujer acepta y amplía esa complejidad al refrendar las mismas conductas, con tal de no ser objeto de juicios morales. “No solo se trata de involucrar a los hombres; cuando nos referimos a la transformación de las masculinidades estamos hablando de cambiar los mecanismos de la máquina que produce gente” (Fonseca V., 2016).

Palabras clave: Familia, Trabajo, Género, Equidad de género, Cultura.

Abstract:

The reconciliation between the responsibilities and challenges of family and work places women under a high degree of demand on themselves, their partners and society to achieve them successfully and, at the same time, these factors generally exert pressure on take the decision - morally accepted - in a cultural environment like ours: to renounce their participation in the labor market.

The title of this research denotes a more and more frequent problem, not only for professional women, but for anyone who gets paid for their work. The objective is to analyze the main reasons from the perspectives of gender equality, culture and the labor market. Among the sources of information that were consulted are the National Institute of Statistics and Geography (INEGI), the Association for the Rights of Women and Development (AWID), United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women Women (UN Women), the International Labor Organization, and contributions from researchers (Andreu, 2002, Aguirre, García and Carrasco, 2005, Faur, 2004, among others). Also, an analysis of concepts on gender, gender equity, family, family transition, work, and the so-called "glass ceiling" was carried out. Concluding that, for women, the reconciliation between family and work is increasingly complex in a society where there is mostly no active participation of men, not only as parents involved in the care of their children, but as co-responsible in the search for a new balance. Where the same woman accepts and extends that complexity by endorsing the same behaviors, provided they are not subject to moral judgments. "It's not just about involving men; When we refer to the transformation of masculinities we are talking about changing the mechanisms of the machine that produces people "(Fonseca V., 2016).

Key Words: Family, Work, Gender, Gender Equity, Culture.

Introducción

Martín Carnoy (2007):

“El mercado laboral está lentamente transformándose impulsado por una nueva economía y el cambio profundo que la familia está atravesando: menos matrimonios, matrimonios más tardíos, y familias más pequeñas. Ya que en todo el mundo, las mujeres exigen y logran nuevos

derechos, como igualdad de acceso al trabajo remunerado. Esta variación de los mercados laborales está relacionada con los cambios (o falta de cambio) en la estructura familiar”.

Las estadísticas en México nos dan un panorama, aunque no totalmente cercano, a la realidad que viven las mujeres dentro de su entorno laboral, desafortunadamente, no reflejan las circunstancias familiares a las que se ven expuestas, sus problemas sociales, o las mismas consecuencias afectivas y de pertenencia que se generan a partir de ello.

Para dar una base cuantitativa inicial, se ha considerado mostrar algunas cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tabulados Básicos (17 de agosto de 2016), y de la Encuesta Nacional de los Hogares (ENH, 2015), que elabora el INEGI:

- a) Veracruz es el Estado que registra el segundo lugar en la disparidad de género de 42.9 puntos porcentuales, resultado de una tasa de participación económica masculina de 75.1% contra una tasa femenina de 32.2%.
- b) Las entidades con la menor participación de mujeres en el mercado laboral son Chiapas, Veracruz, Querétaro y Zacatecas, con tasas inferiores a 40 por ciento.
- c) En el cuarto trimestre de 2015, la tasa de participación económica de las mujeres de 15 años y más con al menos un hijo nacido vivo es de 44.2%, de las cuales, 96.7% combina sus actividades extradomésticas con los quehaceres domésticos.
- d) El 29% de los hogares en nuestro país está integrado por dos o más adultos trabajando con niños.

Sin embargo, a través de los diferentes temas que se analizarán, se presentarán estadísticas y aportaciones de otros investigadores, que fundamentarán la concepción de que en nuestro país el desarrollo de la equidad de género aún tiene un largo camino que recorrer. De ahí que, las mujeres no solo tienen limitaciones para lograr ser profesionistas, sino también para obtener su superación o el cumplimiento de sus expectativas laborales.

1. Argumento.

Existen diferentes circunstancias en nuestra cultura que dan el mismo resultado: ejercer presión para que la mujer abandone su trabajo, y por consecuencia, su medio de empoderamiento. Para dar fundamento a esta idea, se muestra tabla 1, de la cual también se plantea la propuesta de investigación. Los principales motivos por los que las mujeres deciden abandonar su actividad laboral son: el matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares; por lo tanto, existe inequidad en las responsabilidades del hogar o familiares ejercidas por sus parejas hombres

Eventos de Motivo abandono de empleo

Tabla 1

Periodo encuesta	Eventos que han tenido incrementos						Eventos que han sufrido disminuciones		
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	Conflictos laborales o con sus superiores	No podía responder a las exigencias del trabajo	Las condiciones laborales se deterioraron o implicaban riesgos personales o de salud	Querían independizarse	Querían seguir estudiando o retomar sus estudios	Un familiar le impidió seguir trabajando	Discriminación o acoso	Querían ganar más y/o superarse en el trabajo	Matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares
Primer trimestre 2014	19,864	3,280	47,391	2,068	50,401	6,952	8,538	39,544	103,812
Primer trimestre 2015	21,587	1,929	46,012	1,795	40,764	7,781	10,693	34,977	99,524
Primer trimestre 2016	23,416	2,514	48,496	1,095	47,312	6,898	9,349	44,751	131,943
Primer trimestre 2017	24,254	3,390	57,892	1,602	58,200	6,924	7,643	44,364	106,891

FUENTE: Elaboración propia con información de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Otro aspecto que vale la pena destacar es el incremento en los últimos cuatro años de los eventos A al F, (Tabla 1), siendo los más significativos: que querían independizarse y, no podían responder a las exigencias del trabajo, con un 32% y 26% respectivamente. Mientras que los eventos que han tenido disminuciones mayores son el I, y G; con un 23 y 22% respectivamente. Por otra parte, al mismo tiempo que se ha incrementado la cifra de mujeres que termina la educación superior, disminuye también del número de hijos que tienen y de matrimonios en nuestro país (Gráficas 1 y 2 Anexos).

1.1. Relación con otras variables

Para ampliar el panorama, se expone el hecho de que en una familia tradicional (padre-madre-hijos), en que los adultos trabajan, los hombres dedican menos horas a las actividades no económicas con las que deben cumplir fuera de las funciones del trabajo, independientemente de su actividad económica. Esta disparidad es más notoria en las mujeres que trabajan por su cuenta propia: 23.6 puntos porcentuales (Gráfica 3 Anexos).

Existe también una relación inversa entre el nivel de escolaridad y el número de hijos, ya que a mayor escolaridad de la madre, menor número de hijos y viceversa. Como se observa en los porcentajes más altos de mujeres con solamente un hijo corresponden a las que tienen niveles de escolaridad de profesional o preparatoria (Tabla 1 Anexos).

En México, de las mujeres que obtienen una remuneración por su trabajo, el 36% no tienen acceso a las prestaciones de Ley, lo cual deja expuesta su salud y el cuidado de sus hijos, entre los más relevantes (Tabla 2 y Gráfica 4 Anexos).

2. Género

Considerando la descripción de Constantinople (1973), afirma que la masculinidad y la feminidad son rasgos de la personalidad que distinguen a las mujeres de los hombres ya que sus principales características están dirigidas hacia las relaciones, de crianza, de protección, etc.; mientras que en los hombres sus rasgos se inclinan hacia un oficio, la autoprotección o metas instrumentales. Ahora bien, en cada una de las diferentes culturas que existen, lo que se entiende como masculino o femenino depende de las funciones, responsabilidades y, de las formas de actuar, ser o sentir; que realicen éstos, no son biológicas sino aprendidas; y cambian a lo largo del tiempo conforme lo hacen las mismas sociedades y culturas, atribuyéndole un sentido y valor distinto. Es decir, es una representación social o cultural que se le da al hecho de ser mujer u hombre

Por otro lado, cuando nos referimos a la diferencia en el sexo, claramente estamos aludiendo a un conjunto de características biológicas con las que los humanos son definidos como hembras o machos. Por lo que, no dependen de estereotipos “feminidad o masculinidad” que se la han atribuido a mujeres y hombres, respectivamente.

2.1. Equidad de Género

Aunque en ocasiones, a la equidad de género se le ha ocupado sinónimo de “feminismo”, por considerar que los roles de género sean equitativos para hombres y mujeres, esto es incorrecto; puesto que éste se define como: “El empoderamiento de la subjetividad femenina en el sentido político, epistemológico y experiencial, en donde empoderamiento es la afirmación positiva (teórica) como a la promulgación concreta (social, jurídica, política)” (Braidotti, 2015, p. 15). Mientras que, la equidad de género actualmente es una corriente cultural que no solo se ha situado a nivel mundial, sino en todos los contextos en los cuales puede desarrollarse un hombre y una mujer; ya que está vinculado a las aspiraciones de ésta por lograr la educación superior, el trabajo o la autonomía personal.

Más aun, ha llegado a ejercer a través de la sociedades, presión que para las mujeres den el salto al proceso de “aculturación”, dejando el viejo modelo cultural femenino, en el cual la mujer debe atender las responsabilidades de la casa y la familia; por el nuevo modelo cultural, en donde puede ser empresaria, profesionista, empleada o trabajadora, sin que ello le implique un juicio moral negativo.

Ahora bien, para explicar este nuevo modelo cultural en donde exista equidad de género, es pertinente analizar el desarrollo que ha tenido “la familia”, y el rol que ha jugado la mujer dentro de ésta.

2.2. Familia

Desde inicios, las culturas han asignado una organización familiar basada en el sexo, de tal forma que la mujer con capacidad para gestar y amamantar, le fue asignada la responsabilidad no solo de

la crianza de los hijos, sino de todas las actividades que ello conlleva, mientras que a los hombres, considerando su fortaleza física, le fue establecida la actividad de la agricultura, la cacería, etc.; es decir, la responsabilidad de proveer recursos necesarios para el sustento familiar; con lo que al paso del tiempo se fue incluyendo, los roles de género.

Para exponer el desarrollo del concepto “familia”, se parte de la idea básica: es la institución que construye al individuo, tiene poder sobre las sociedades y constituye la fortaleza de las creencias, valores y normas morales de cualquier cultura; ya que contiene el vínculo básico del humano: sexo y poder. Concebida como la institución social anclada en necesidades humanas universales de base biológica: la sexualidad, la reproducción y la subsistencia cotidiana.

2.3. La transición familiar

Desde la historia antigua hasta casi la mitad del siglo XX, la conformación de la familia es denominada Patriarcado, en éste, se concede al varón (padre), la autoridad no solo de la familia, sino de la mujer y los hijos, y de todas las decisiones requeridas. Tal dominio se amplió a la mujer en la sociedad, al influenciar los matrimonios de los hijos, en donde las desventajas de las hijas, son más notorias, al decidir las funciones de la mujer y al no permitírsele ningún tipo de educación, entre los más significativos.

Alrededor de 1950, se da el post patriarcado, caracterizado por la autonomía de los hijos adultos y la igualdad en los derechos entre hombre y mujer que integran una familia, o de manera individual; aunque comienza a ser cuestionada la falta de derechos, y la desigualdad de relaciones sociales, educativas, laborales y económicas de las mujeres.

Como resultado de ello en el último tercio del siglo XX, en América del Norte, Oceanía y el occidente de Europa, surge la revolución sexual, en la que perdiera valor el matrimonio, la castidad o las responsabilidades implícitas en las relaciones de pareja y de los hijos. Después de ésta, continua con “segunda ola” de los movimientos feministas, en donde las mujeres luchan por promover la distribución equitativa de las tareas domésticas, la crianza y laborales.

En América Latina, este suceso induce a que la mujer renuncie hasta cierto grado a la seguridad del compromiso y apoyo masculino y se vea obligada a buscar su autonomía económica a fin de responsabilizarse de los hijos o de ella misma, por el inminente fracaso de los matrimonios, más aun, se ven expuestas a competir en el ámbito educativo y laboral, cuando las condiciones de la misma cultura y sociedad no le permiten luchar en igualdad de circunstancias con los hombres.

En este contexto, el hombre también debe considerar reducir su estatus social de jefe de familia, e involucrarse en las responsabilidades de crianza y manutención de los hijos, a expresar sus sentimientos y afectos, y comprender que la masculinidad tiene ahora una nueva acepción, sin que ello degrade su programación biológica (Barrios, 2008).

Esta nueva concepción de los roles de género, trae consigo cambios en el ámbito laboral, por lo que el siguiente tema puntualiza los rasgos más importantes que han resultado de este hecho.

3. El trabajo

“El trabajo remunerado puede ser un pilar fundamental para la igualdad sustantiva de las mujeres, pero solo cuando es compatible con una responsabilidad compartida entre mujeres y hombres por el trabajo de cuidados no remunerado; cuando permite a las mujeres disponer de tiempo para el ocio y el aprendizaje; cuando proporciona ingresos suficientes para mantener un nivel de vida adecuado; y cuando las mujeres reciben un trato digno en el trabajo” (EL PROGRESO DE LAS MUJERES EN EL MUNDO 2015-2016: TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS PARA REALIZAR LOS DERECHOS)

En la sociedad moderna, el trabajo es concebido como eje clave en la vida personal, el espacio que permite la participación ciudadana, o el detonante del desarrollo material, social y económico de un país. Simultáneamente el mundo laboral condiciona a los individuos a la organización de su esfuerzo y tiempo, los relaciona con otros más de su mismo ámbito, o con la sociedad y la familia; pero también el trabajo ha extendido la notoria desigualdad de las condiciones con que se desempeña la mujer.

Y más aún, el trabajo, ha dejado al descubierto los roles de sexo y de género dentro de las familias, ya que aunque existe una mayor participación de la mujer en el ámbito laboral, persiste la cultura sexista que confiere únicamente a la mujer las responsabilidades del hogar, y la crianza y educación de los hijos; lo que origina que tenga que hacer un doble esfuerzo al cumplir con la responsabilidad laboral y familiar; pues la equidad de género aun no logra que se dé el cambio en la reasignación del tiempo que dedican los hombres al hogar y al trabajo (Sunkel, 2006).

A continuación se exponen las propuestas de las Naciones Unidas en su Convención de 1979 para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia:

Artículo 8 La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo. (Convenio núm. 156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981)

Recomendación núm. 165 Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

II. POLÍTICAS NACIONALES 6. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro debería incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, que ejerzan su derecho a hacerlo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

IV. CONDICIONES DE EMPLEO 17. Deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y con los intereses legítimos de los demás

trabajadores para que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares. 18. Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a: a) reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias; b) introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad.

Si bien es cierto que existen numerosos esfuerzos para que la mujer logre desempeñarse laboralmente bajo las mismas condiciones que el hombre, para que le permitan cumplir con sus responsabilidades familiares sin que cause conflictos con su trabajo y viceversa, en nuestro país y muchos más, estos esfuerzos solo se consideran palabras de un documento sin valor en una cultura con rasgos machistas.

3.1. Implicaciones de la mujer en el trabajo

Es un hecho que hombres y mujeres pueden acceder al trabajo por igual, no obstante, las implicaciones son diferentes para cada uno: las mujeres que trabajan, profesionistas o no, y que en algún momento determinado toman la decisión de extender su proyecto de vida hacia el matrimonio o los hijos, provoca invariablemente, el retiro del trabajo, una menor productividad laboral, o la falta de atención de calidad a la familia. En contraste con los hombres que toman la misma decisión, no les implica condicionar su trabajo o productividad, y mucho menos les es cuestionado el hecho de brindar poco tiempo sin calidad a la familia; sino al contrario, es aplaudible que se esfuercen, que logren escalar en la jerarquía organizacional, que pasen más tiempo en su sitio de trabajo o fuera de la familia por el mismo motivo; ya que cultural y socialmente eso resulta en un mejor salario y por lo tanto, la significación de que ese hombre tiene más valor (Andreu, 2002).

En México las cifras que demuestran lo anterior, señalan que de la población ocupada que trabaja 40 horas o más semanales, la proporción de hombres es mayor que la de mujeres: 40.6% de hombres y 37.5% mujeres (Gráfica 5 Anexos).

Otros datos significativos obtenidos de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo exponen que las mujeres contribuyeron el 85% del tiempo total de trabajo doméstico y los varones únicamente un 15%. En cuanto al cuidado de los hijos y otros miembros del hogar, la mujer dedica un promedio de 14 horas semanales, y los varones aproximadamente 7 horas; al esparcimiento y convivencia social, el hombre emplea un promedio de 22 horas semanales y la mujer 20 horas (INEGI, 2004).

Así mismo, existe la presión de la sociedad moralista que afirma que la desintegración familiar, la disminución de matrimonios y el aumento de divorcios, se debe únicamente a que la mujer ha dejado su responsabilidad de ama de casa, esposa y madre, por buscar un frívolo éxito profesional o el ingreso laboral. Cuando es la misma realidad que viven las sociedades hoy en día la que ha originado a otros modelos de familias:

- La familia convivencial (unión libre), en donde los cónyuges pueden ser heterosexuales
- la familia homoparental, en donde los cónyuges son del mismo género;
- la monoparental, que está constituida por uno solo de los progenitores y sus descendientes;
- la familia ensamblada, en la que uno o ambos integrantes de la pareja aportan al nuevo núcleo familiar hijos de otras uniones precedentes (matrimoniales o convivenciales) o de una familia monoparental originaria
- La familia ampliada, formada no solo por los padres e hijos sino también por los abuelos u otros parientes o personas (Esborraz, 2015).

4. La cultura

“En todo el mundo, demasiadas mujeres y niñas dedican un número excesivo de horas a las responsabilidades del hogar; habitualmente, destinan a estas tareas más del doble de tiempo que los hombres y los niños. Ellas cuidan a sus hermanas y hermanos más jóvenes, a sus familiares ancianos, a las enfermas y los enfermos de la familia, y realizan las labores del hogar. En muchos casos, esta división desigual del trabajo tiene lugar a expensas del aprendizaje de las mujeres y las niñas, y de sus posibilidades de obtener un trabajo remunerado, hacer deporte o desempeñarse como líderes cívicas o comunitarias. Esto determina los patrones de desventajas y ventajas relativas, la posición de las mujeres y los hombres en la economía, sus aptitudes y lugares de trabajo” (Mensaje de Phumzile Mlambo-Ngcuka, Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, con ocasión del Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo de 2017).

En culturas como la nuestra la alternancia de los roles genera el conflicto en los hombres a sentirse menos masculinos si comparten las tareas domésticas y en las mujeres que tienen complejos de culpa por pasar poco tiempo con sus hijos, y restringen su vida social y el tiempo libre. O en la competencia entre hombre y mujer, cuando ésta obtiene ventaja de ingresos, laboral o educación, puesto que la educación tradicional enseña que es el hombre quien debe sustentar económicamente a la familia.

En México la cultura se basa en dos aspectos: el autoridad del padre; y la sumisión por parte de la madre (Díaz Guerrero, 1982; Paz, 1959; Ramírez, 1983); los dos son enseñados de generación en generación; siendo que en la actualidad, parece haber una ruptura en las nuevas corrientes de género que ya no se limita a conceptualizar mujeres y hombres, sino en relación a la diversidad de prácticas sexuales que empiezan a multiplicarse de acuerdo a la creatividad del momento (Palomar, 2016).

Nuestra actualidad social necesita de la participación de los hombres al cuidado no solo de los hijos, sino del hogar y de la misma mujer; dando paso al inicio de una transformación cultural, que reconozca y valore la equidad entre hombres y mujeres. Otorgándoles la oportunidad a éstas de obtener una conciliación real entre familia y trabajo, sin que ello implique una sobrecarga de trabajo, la violencia o el abuso de poder.

5. Techo de cristal

El techo de cristal es *“aquella barrera impuesta por el prejuicio y la discriminación, manifestada en una desigualdad entre hombres y mujeres en puestos de liderazgo. Aun cuando poseen las mismas o incluso superiores credenciales académicas o trayectorias profesionales que los hombres”*. (Eagly y Carli, 2004).

Aunque no existe como tal un impedimento de las mujeres hacia puestos jerárquicos altos, las mujeres ascienden hasta cierto nivel, pero seguir en ese ascenso es muy complicado, aparentemente por los siguientes motivos: que la empresa considere que su esencia emocional les impida tener más responsabilidades, que tienen hijos y les dan prioridad ante el trabajo, o la relación de pareja les limita el tiempo dedicado al trabajo. Sin embargo existen otras circunstancias que tienen que ver con acuerdos culturales atribuidos a su responsabilidad; y que en la mayor parte de los casos restan no solo tiempo a la actividad laboral o profesional, sino disposición y entrega: el seguimiento escolar de los hijos, las labores domésticas, que aunque se tenga una empleada que contribuya a su realización; social y culturalmente tiene influencia para que la mujer se sienta disminuida en su valor al no contribuir como se espera de ella, e inclusive en los casos en que logra obtener un salario mayor que la pareja, es preocupante para la estabilidad de la familia; circunstancias que en los hombres no tienen ninguna implicación sino al contrario (Arzate, 2014; Tobio, 2005).

Para ejemplificar este comentario, tenemos que en México, los ingresos que perciben los hombres en puestos directivos son mayores que los de las mujeres, 97.52 contra 94.54 (Gráfica 6 Anexos).

6. Conclusiones

Se concluye que para la mujer la conciliación entre familia y trabajo es cada vez más compleja en una sociedad donde mayormente no existe una participación activa de los hombres, no solo como padres involucrados en el cuidado de sus hijos, sino como co-responsables en la búsqueda de un nuevo equilibrio. En donde la misma mujer acepta y amplía esa complejidad al refrendar las mismas conductas, con tal de no ser objeto de juicios morales. “No solo se trata de involucrar a los hombres; cuando nos referimos a la transformación de las masculinidades estamos hablando de cambiar los mecanismos de la máquina que produce gente” (Fonseca V., 2016).

La cultura y la sociedad en México, influyen significativamente para que la mujer sea sometida a una conciencia moral en que debe velar por su familia, ante todo y como total prioridad, inclusive, antes que ella misma, así que aunque la mujer sobresalga en el ámbito profesional, durante esta dinámica generacional, antepondrá esos valores a su éxito laboral.

La mujer es valorada en términos negativos cuando antepone su desarrollo profesional o laboral, antes que acceder a una vida familiar como lo determina nuestra cultura, por lo que en los últimos años se suman más las mujeres que deciden no casarse ni tener hijos; lo cual en algunas décadas tendrá un efecto en la economía Mexicana, al cambiar la población de mayoritariamente joven hacia adultos y adultos mayores.

La sociedad y sobre todo los hombres deben aceptar que los nuevos modelos de familias únicamente son las evidencias de la terminación del tipo patriarcal familiar, identificado por la heterosexualidad de los cónyuges y la base sobre el matrimonio.

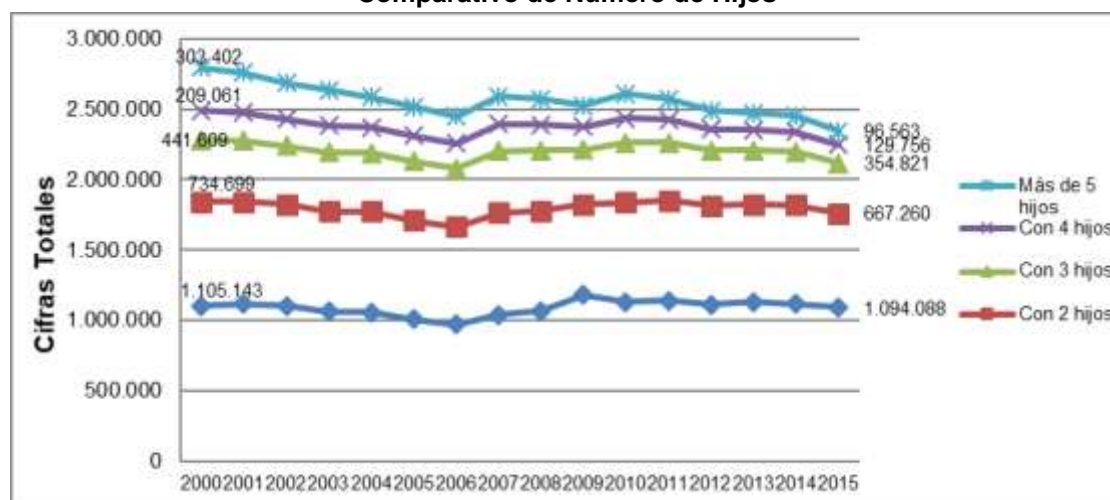
Pero más importante aún, la misma mujer debe aceptar y transmitir que alcanzar el éxito profesional, superar laboralmente a la pareja, o no atender de tiempo completo a los hijos no demerita su valor, sino al contrario, las nuevas concepciones sociales, darán paso a nuevas estructuras familiares, por lo tanto a nuevos enfoques de la responsabilidad familiar y laboral compartida.

7. Fuentes de información

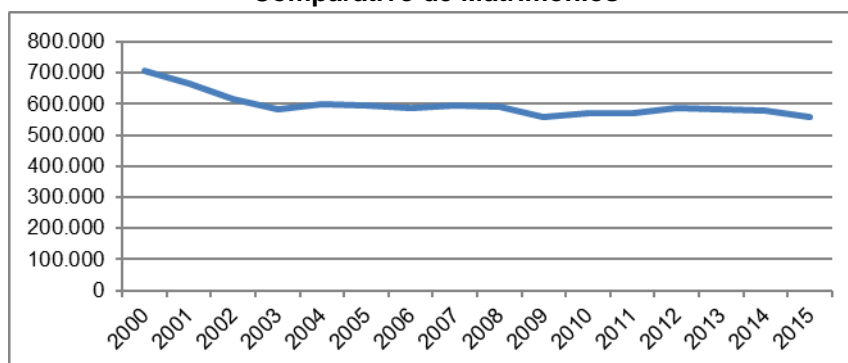
1. Andreu S. (2002). La Carrera Académica por género (A propósito de dos investigaciones recientes). Revista Complutense de Educación. Vol. 13 Núm. 1 (2002) 13-31. España.
2. Aguirre, Rosario, Cristina García y Cristina Carrasco, 2005, El tiempo, los tiempos. Una vara de desigualdad, Santiago de Chile, Cepal, Unidad Mujer y Desarrollo.
3. Arzate C. F. N. (2014). "La Mujer En La Publicidad, la mujer y el techo de cristal" Recuperado de: <http://www.cyd.conacyt.gob.mx/238/Articulos/Entrevista/Entrevista2.html>.
4. Barrios, D. (2008). Resignificar lo masculino. México: Vila Editores.
5. Braidotti, R. (2015). Feminismo, Diferencia social y Subjetividad Nómada. España: Editorial Gedisa
6. Eagly, A.H., Carli, L.(2004). Women and Men as Leaders. En Antonakis J., Ciancolo A. & Sternberg R. The nature of leadership. (pp 279 - 301). Thousand Oaks: Sage Publications
7. Esborraz D. F. (2015). "El concepto constitucional de familia en América Latina. Tendencias y proyecciones, Revista de Derecho Privado, Universidad Externado de Colombia, num. 29, pp. 15-55. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.18601/01234366.n29.02>
8. Faur, E. (2004). Masculinidades y desarrollo social. Las relaciones de género desde la perspectiva de los hombres, Santafé de Bogotá, UNICEF / Arango Editores.
9. Faur, E. (2006). Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo. Nómadas No. 24. Abril 2006. Universidad Central – Colombia
10. Fonseca V., 2016) "Los hombres, las masculinidades y los feminismos" 13º Foro de AWID.- Recuperado de: <https://www.awid.org/es/noticias-y-an%C3%A1lisis/los-hombres-las-masculinidades-y-los-feminismos-en-el-13o-foro-de-awid>
11. ONU Mujeres. Recuperado de: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/SUMMARY_ES.pdf
12. Palomar, Cristina (2016). Veinte años de pensar el género. Debate feminista. Recuperado de: http://www.debatefeminista.cieg.unam.mx/wp-content/uploads/2016/12/articulos/052_03.pdf
13. Tobio, C. (2005), Madres que trabajan: dilemas y estrategias, Madrid, Editorial Cátedra.
14. Sunkel G. (2006). Políticas Familiares y Regímenes de Bienestar en América Latina, Reunión de Expertos de CEPAL "Gestión y Financiamiento de las Políticas que Afectan a las Familias".

Anexos

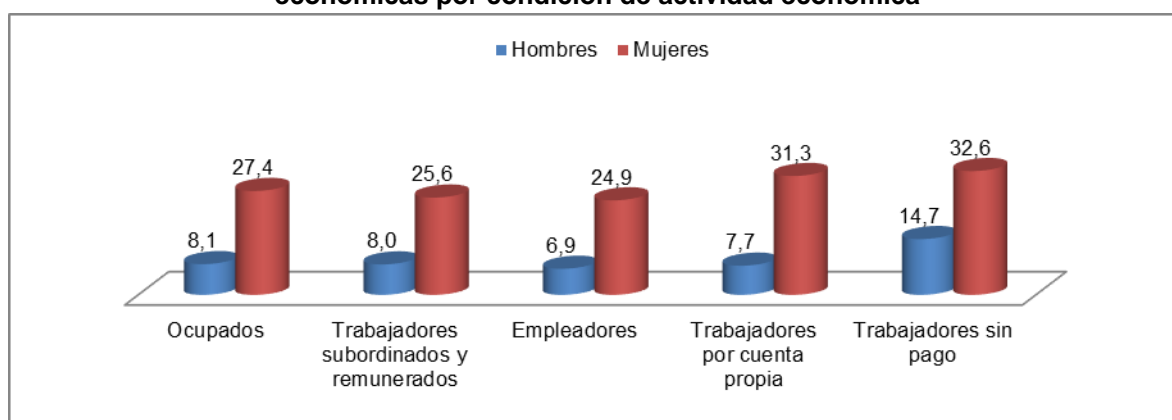
Gráfica 1
Comparativo de Número de Hijos



Gráfica 2
Comparativo de Matrimonios

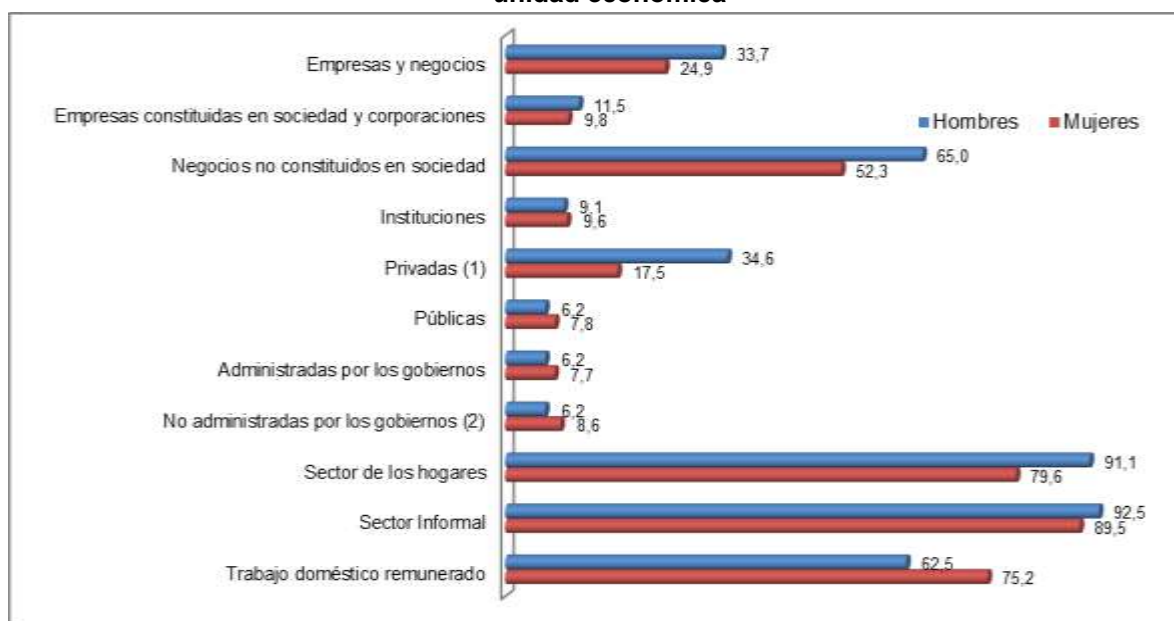


Gráfica 3
Promedio de horas que dedica la población de 15 y más años de edad a realizar actividades no económicas por condición de actividad económica



Estas gráficas son elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Indicadores de género. Primer trimestre 2017 (INEGI).

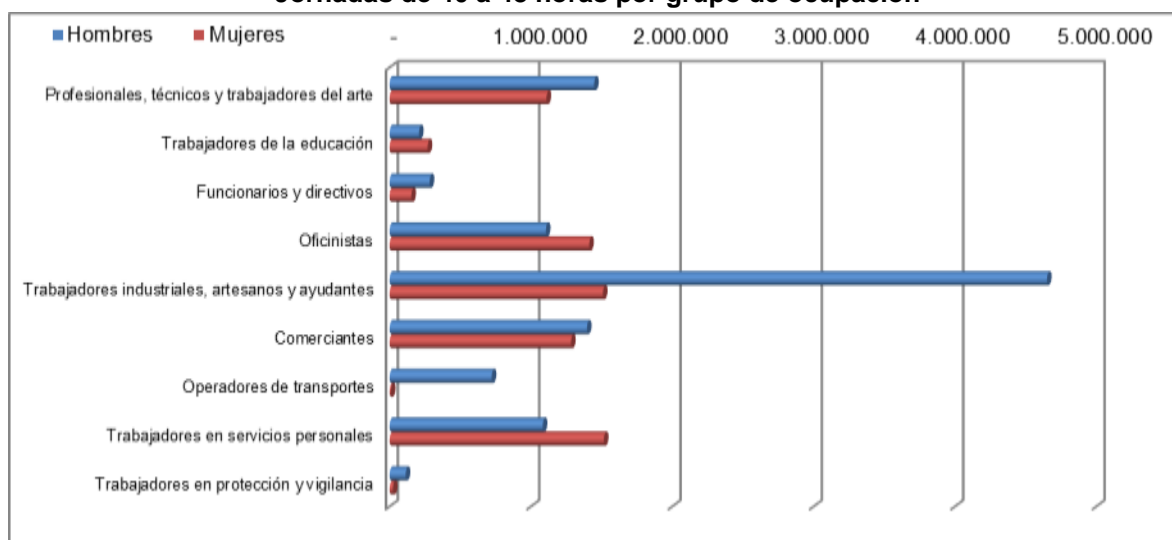
Grafica 4
Porcentaje de trabajadores remunerados sin acceso a las prestaciones de ley por: Tipo de unidad económica



(1) Comprende escuelas privadas que imparten educación formal, hospitales, clínicas, instituciones asistenciales e instituciones con fines no lucrativos así como, en general, cualquier otra que opere bajo la denominación de asociación civil.

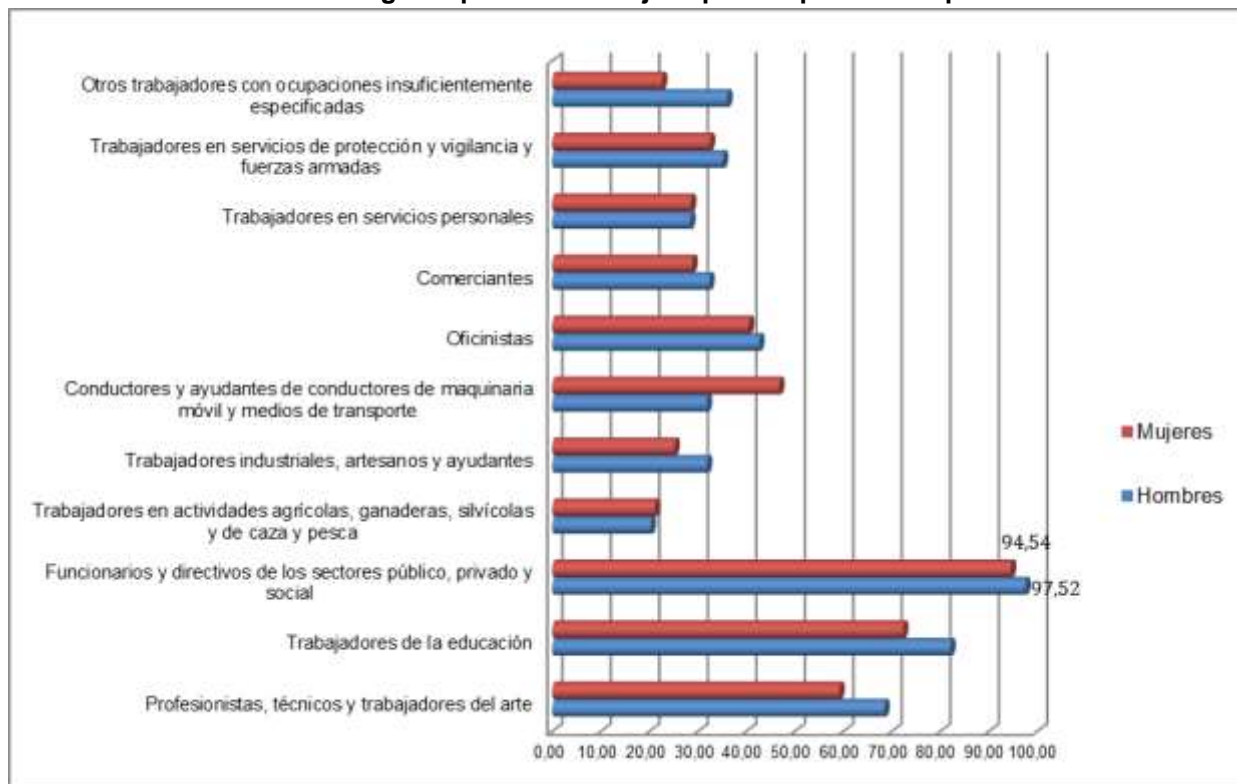
(2) Poder judicial, poder legislativo, instituciones autónomas de educación superior, así como otras de interés público y de carácter no educativo (IFE, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, partidos políticos)

Gráfica 5
Jornadas de 40 a 48 horas por grupo de ocupación

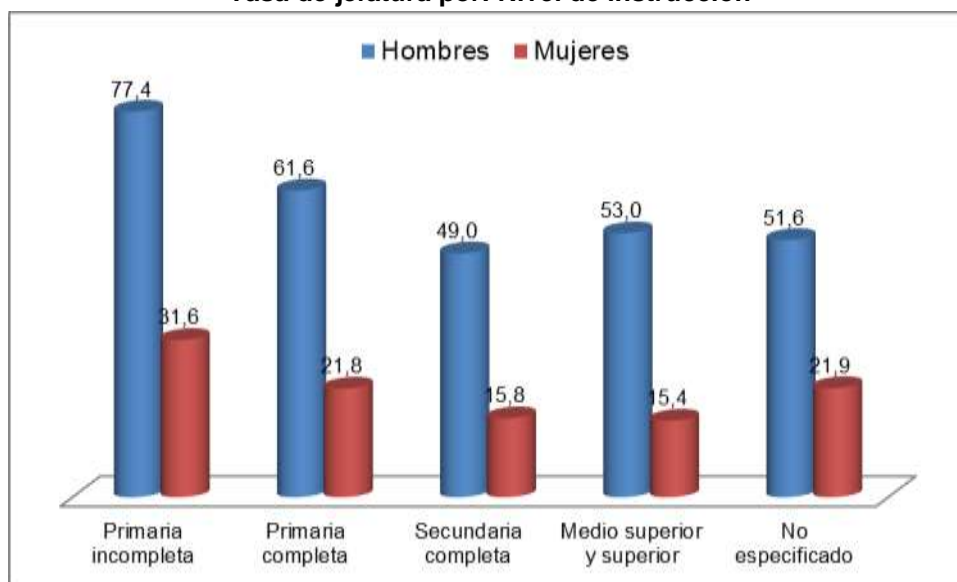


Estas gráficas son elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Indicadores de género. Primer trimestre 2017 (INEGI).

Gráfica 6
Promedio de ingreso por hora trabajada por Grupos de Ocupación



Gráfica 7
Tasa de jefatura por: Nivel de instrucción



Estas gráficas son elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Indicadores de género. Primer trimestre 2017 (INEGI).

Tabla 1
Escolaridad de la mujer y número de hijos

	Sin escolaridad	Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria o equivalente	Preparatoria o equivalente	Profesional
Con 1 hijo	23,627	29,228	117,525	328,814	253,017	148,568
Con 2 hijos	10,274	19,304	98,168	261,115	162,246	95,798
Con 3 hijos	8,341	16,525	70,646	153,553	65,090	29,622
Con 4 hijos	6,471	11,129	35,280	52,107	14,011	4,793
Con 5 hijos	4,762	7,164	15,966	15,347	2,733	727

Elaboración propia con información de INEGI. Estadísticas de Natalidad. Consulta Interactiva de Datos. En: www.inegi.org.mx (30 de mayo de 2017).

Tabla 2
Trabajadores remunerados sin acceso a Prestaciones laborales

Sexo y sector de actividad económica	Población ocupada	Sin prestaciones	Sólo acceso a instituciones de salud	Con acceso a instituciones de salud y a otras prestaciones	Sin acceso a instituciones de salud pero sí a otras prestaciones	No especificado
Nacional	51,859,895	29,073,040	986,979	18,224,466	3,380,508	194,902
Hombres	32,132,937	18,466,718	690,958	11,045,820	1,809,599	119,842
Agropecuario	5,832,040	5,314,636	94,074	250,282	163,428	9,620
Construcción	4,167,382	3,291,268	110,586	618,265	139,277	7,986
Industria manufacturera	5,330,967	1,668,394	132,610	3,190,815	321,208	17,940
Comercio	4,805,413	2,706,427	108,387	1,671,113	301,545	17,941
Servicios	11,472,736	5,314,798	231,352	5,021,193	845,814	59,579
Otros	345,006	38,463	9,984	277,811	15,998	2,750
No especificado ¹	179,393	132,732	3,965	16,341	22,329	4,026
Mujeres	19,726,958	10,606,322	296,021	7,178,646	1,570,909	75,060
Agropecuario	705,090	610,695	14,777	60,967	18,151	500
Construcción	135,283	30,151	4,488	91,122	9,162	360
Industria manufacturera	3,203,861	1,372,108	54,777	1,612,712	157,721	6,543
Comercio	4,923,218	3,488,223	61,448	1,124,599	233,598	15,350
Servicios	10,623,547	5,045,364	158,155	4,233,325	1,135,913	50,790
Otros	52,234	3,904	337	46,962	1,031	-
No especificado ¹	83,725	55,877	2,039	8,959	15,333	1,517

¹ Comprende a los ocupados en unidades económicas cuya territorialidad no forma parte del país en un sentido jurídico; tal es el caso de los trabajadores transfronterizos residentes en México, así como del personal que labora en embajadas y consulados. Por otra parte, también se incluyen aquellos casos en los que no se pudo definir su ubicación en términos de la naturaleza que guarda la unidad económica.

Elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Tabulados Básicos. Primer trimestre 2017 (INEGI).