

LISBETH HERNÁNDEZ LECONA, IVONNE LILIANA ÁLVAREZ GARCÍA, ANGÉLICA DEL ROSARIO ARAUJO LARA, HILDA CEBALLOS LLERENAS, MARGARITA FLORES SÁNCHEZ Y MA. DEL ROCÍO PINEDA GOCHI, Senadoras de la República de la LXIII Legislatura al Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por el Artículo 8, numeral 1, Fracción II y 108 del Reglamento del Senado de la República, somete a consideración del Pleno de esta Soberanía la **PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LOS TRABAJADORES MEXICANOS**, al tenor de las siguientes:

CONSIDERACIONES

1. La conciliación de la vida laboral y familiar es una estrategia que facilita la auténtica igualdad entre hombres y mujeres y contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, con el fin de que tanto hombres como mujeres puedan desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal, ya que uno de los hechos sociales más relevantes a la sociedad mexicana actual es la incorporación de un mayor número de mujeres al mercado de trabajo, así como el cambio en el paradigma de “padre proveedor, madre ama de casa.”¹

Éstas políticas deben ser dirigidas tanto a hombre como a mujeres para garantizar la igualdad de oportunidades, así como de la distribución del trabajo remunerado y las labores del hogar. El cuidado de la familia y la crianza de los hijos son un tema de corresponsabilidad que implica que tanto hombres como mujeres deban participar activamente no solo en el rol de proveedores económicos sino en el de crianza activa de los hijos.

2. Se ha comprobado que la participación femenina en el mercado laboral tiene la misma importancia para el crecimiento económico que la participación masculina,² sin embargo, por la insuficiencia de las medidas conciliatorias, como aquellas de cuidado infantil, horarios reducidos, permisos de maternidad y lactancia, o trabajo desde el hogar, la participación de las mujeres en actividades económicas se ve disminuida conforme aumenta el número de hijos. La igualdad de oportunidades es un tema beneficioso para todos, no solo para las mujeres, y abre el camino a una sociedad que implemente políticas concretas hacia el desarrollo humano integral.

Los roles laborales y personales son bidireccionales, ya que lo que sucede en un área afecta a la otra y viceversa. Ante la falta de políticas que promuevan el bienestar personal, las empresas se enfrentan con mayores problemas de ausentismo, disminución del rendimiento, baja productividad y específicamente, la pérdida de personal altamente cualificado,³ que quieren dedicarse a sus familias, sin encontrar la posibilidad dentro del mercado laboral. La implementación de políticas de conciliación genera grandes beneficios inclusive a nivel

¹ Ministerio de Igualdad (2010) **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**, Madrid, España, recuperado de http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf

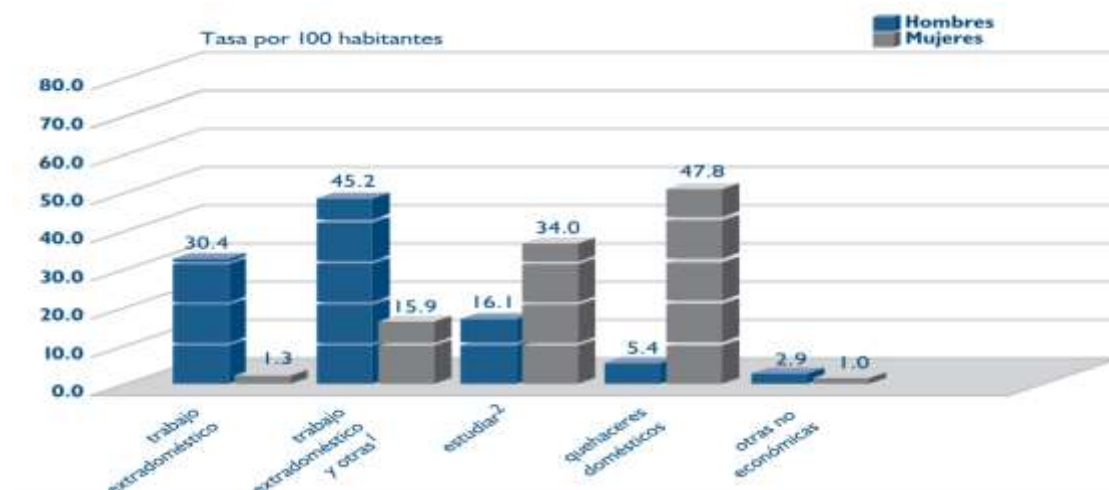
² Salazar, R (2011) Conciliación trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/08726.pdf>

³ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (s.f) **Conciliación de vida personal, familiar y laboral**, Madrid, España, recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/menuitem.084224e92eb1cbede435b197280311a0/?vgnextoid=b7fc91802a6f4310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=71bdc4b793cc4310VgnVCM1000008130110aRCRD>

institucional y nacional, pues se incrementan los niveles de motivación, satisfacción, salud y bienestar.

3. Un estudio realizado por Fundación Pfizer en 2014 muestra que la mujer le dedica el doble de horas al día a labores de crianza y del hogar que el hombre, aún después de regresar de trabajar.⁴ Hoy se estima que, en dos de cada diez hogares, las mujeres representan el principal soporte económico. Según el INEGI, 97.7% de las mexicanas combina las jornadas laborales con los quehaceres del hogar, lo que implica una mayor responsabilidad en el núcleo familiar.⁵

La distribución de las labores queda ejemplificada en la siguiente gráfica:⁶



4. Actualmente, la licencia de maternidad es de 12 semanas/84 días pagados que pueden ser distribuidos antes y después del parto o de 6 semanas en caso de adopción. La licencia de paternidad por otro lado, es únicamente de 5 días remunerados en ambos casos. Esto no es favorable para la conciliación del trabajo con la familia, puesto que los padres tienen menos tiempo para hacerse cargo y construir vínculos de apego con sus hijos, además, de que se incrementan los riesgos al no poder brindar apoyo a la madre para el cuidado de su salud y la de su hijo, incorporándose al trabajo doméstico en particular, que participen plenamente en el desarrollo y el cuidado de sus hijos, (OCDE 2007).⁷

Esta no es la única política de conciliación que debe ser aplicable de manera equitativa entre hombres y mujeres, sino que también la flexibilidad de horarios y de espacios laborales, así como los permisos parentales, que ayudan a que la productividad empresarial, personal y nacional sea más estable.

⁴Barroso, F (2015) *La conciliación de la vida familiar, laboral y personal: un enfoque multidisciplinar* Universidad de la Rioja, recuperado de http://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000981.pdf

⁵ Conducef (s.f) *¿Trabajadora y ama de casa?* México, recuperado de <http://www.conducef.gob.mx/Revista/index.php/usuario-inteligente/servicios-financieros/340-trabajadora-y-ama-de-casa>

⁶ Instituto Nacional de las Mujeres (2003) *Perfil de mujeres y hombres en México*, recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100778.pdf

⁷ Albert, R; Escot, L; Fernández, J; Poza, C (2013) *El permiso de paternidad y la desigualdad de género*. Madrid, España, recuperado de https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-permiso_patern_desig_genero.pdf

5. Cabe destacar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) lleva a cabo el programa Empresa Familiarmente Responsables en donde se otorga a los centros de trabajo el Distintivo "Empresa Familiarmente Responsable", el cual tiene la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores fortaleciendo la conciliación entre el trabajo y la familia. Es de reconocerse el trabajo que está llevando a cabo esta Secretaría, sin embargo, aún falta mucho por hacer a nivel federal y por supuesto en las entidades federativas de nuestro país.

6. Como legisladores federales, no podemos olvidar la grave responsabilidad que nos asigna el artículo 4 de nuestra Constitución, al dar al Estado la obligación de proteger la organización y el desarrollo de la Familia, desde luego buscando mejorar las condiciones de vida de las familias mexicanas, de promover dentro de ellas una mayor igualdad y corresponsabilidad entre el varón y la mujer, así como de procurar que el seno familiar sea siempre en mejor lugar para la crianza, el desarrollo y la educación de los niños. En este sentido, debe atenderse con sentido de urgencia que en todos los niveles y órdenes de gobierno se promuevan mediadas y políticas que fomenten y faciliten la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Por todo lo anteriormente expuesto, y en función de las atribuciones legales a las que se ha hecho mención, esta H. Soberanía propone el siguiente:

PUNTO DE ACUERDO

PRIMERO. -El Senado de la República exhorta a las Secretarías de Economía y del Trabajo y Previsión Social a fortalecer las medidas, políticas o cuales quiera otras actividades o disposiciones encaminadas a promover, fomentar y fortalecer la conciliación entre la vida familiar y laboral de los trabajadores mexicanos.

SEGUNDO. -El Senado de la República exhorta a los titulares del Poder Ejecutivo de los Estados de la República y de la Ciudad de México, a que diseñen e implementen políticas encaminadas a promover, fomentar y fortalecer la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral de las y los trabajadores mexicanos.

Salón de Sesiones de la H. Cámara de Senadores, a 29 de noviembre de 2016.

ATENTAMENTE