

Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental. Un análisis desde el género, las políticas públicas y el desarrollo

Sara Paola Pérez Ramos¹

Esperanza Vargas Jiménez²

Remberto Castro Castañeda³

Resumen

El presente trabajo es un ensayo de divulgación dedicado al análisis de la labor de conciliar dos ámbitos de la vida: el laboral y el familiar, estudiado desde una perspectiva de género, y, a su vez, desde las políticas públicas. Está estructurado en cinco apartados, el primero es una contextualización de la situación sociolaboral de las mujeres desde lo global a lo nacional. La segunda parte contiene una teorización del objeto de estudio (conciliación familia-trabajo) desde una perspectiva de género. En tercer lugar, se sitúa el impacto de la conciliación (o el conflicto) familia-trabajo en la salud mental. En un cuarto sitio se concreta la importancia del abordaje de la conciliación familia-trabajo a partir de las políticas públicas, de las políticas empresariales y especialmente de las políticas de género, concluyendo este apartado en la caracterización de la agenda regional de género en México.

El último espacio de este trabajo está dedicado a las reflexiones conclusivas; en las que se enfatiza que, la conciliación familia-trabajo es un reto, que cobra auge entre más precarizado es el contexto laboral. Sin embargo, las mujeres se ven doblemente afectadas por esta situación al tener una doble presencia en la vida pública y privada, por estar los hombres menos involucrados en las tareas de cuidado, crianza y labores domésticas.

La revisión del estado del arte comprueba una relación entre la baja conciliación y/o el alto conflicto trabajo-familia y los problemas de salud mental; por lo que es una problemática que debe ser atendida. Las políticas públicas y de género cobran un rol relevante para solucionar la falta de conciliación, al asistir a las mujeres en ella, darles espacios de poder, y lograr que los hombres se inserten en la vida privada.

Palabras clave: Políticas de género, Conciliación familia-trabajo, Salud mental

Introducción

El impulso que ha cobrado la igualdad de género, potenciado por las conferencias mundiales de las Naciones Unidas de las últimas décadas produjo un cambio histórico en la evolución de los derechos de las mujeres y su papel en el desarrollo. En América Latina y el Caribe, si bien se observó cierto progreso, resta mucho para reducir las brechas de igualdad de género. A pesar de los avances logrados en el acceso a la educación, persisten elevados niveles de desigualdad y pobreza entre las mujeres de la región, que además están subrepresentadas en la toma de decisiones y constituyen un elevado porcentaje de la población pobre (CEPAL, 2012).

¹ Maestra, Universidad de Guadalajara (Centro Universitario de la Costa), paolaperam@gmail.com

² Doctora, Universidad de Guadalajara (Centro Universitario de la Costa), esperanzavgas@hotmail.com

³ Doctor, Universidad de Guadalajara (Centro Universitario de la Costa), rembert@cuc.udg.mx

El impacto de la crisis económica y financiera mundial es uno de los factores que dificulta un mayor progreso hacia la igualdad de género. Quedan por delante muchos desafíos y es necesario aumentar los esfuerzos para satisfacer las necesidades específicas de las mujeres, quienes suelen soportar la doble carga de participar en la fuerza laboral y asumir casi exclusivamente la responsabilidad en las tareas del cuidado y reproductivas (CEPAL, 2012).

Antes de profundizar en el tema central de este estudio, es prudente caracterizar el panorama sociolaboral en el que se encuentran situadas las mujeres, tanto a nivel global como local. A decir del Senado de la República (2019) la brecha salarial en México entre hombres y mujeres es del 34%. En la misma línea, el diario digital Forbes (2019), señala que México tiene la peor brecha salarial de género de Latinoamérica, según la organización Acción Ciudadana Frente a la Pobreza. Para las mujeres, sobre todo menores a 30 años, las condiciones laborales son adversas, ya que sufren mayor desempleo, diferencia en salario y mayor carga en labores de cuidado y domésticas. En México las mujeres perciben ingresos menores y durante el año deben trabajar hasta 35 días más para igualar el salario de un hombre.

Una investigación realizada por Rodríguez-Pérez & Castro-Lugo (2014) indicó que, en las últimas décadas, a pesar de la mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral, permanecen las diferencias salariales por sexo, las cuales se mantienen por niveles educativos y se incrementan con la edad. Su estudio señala que las diferencias salariales son de 20% a favor de los hombres y más del 85% de estas diferencias están asociadas con la discriminación, pues no son atribuibles a las dotaciones de capital humano.

En términos de poder y toma de decisiones, las mujeres en México ocupan solo el 26% de los puestos directivos (Gran Thornton, 2019). Mientras que, a nivel mundial las mujeres ocupan menos del 6% de los puestos de trabajo de nivel directivo superior (CEPAL, 2014). En otros datos, un 47.7% de los empleos remunerados de las mujeres en América Latina y el Caribe son de baja productividad y con escasa protección social (CEPAL, 2014). En la misma línea, una de cada tres mujeres no cuenta con ingresos propios (CEPAL, 2014).

Otra característica del trabajo asociada con a las mujeres es la división del trabajo según el sexo. Lagarde (1996) argumenta que algunas formas de organización de la vida social reproducen la enajenación y la opresión de las mujeres, como dimensiones de organización del mundo por géneros. En la división del trabajo, se cree que no es de hombres hacer ciertas labores o que hay oficios que no son femeninos y no son adecuados para las mujeres.

Un ejemplo muy claro puede apreciarse en el sector servicios, por ejemplo, en el Turismo. Reyna Quiroz (2018) para el diario digital La Jornada informa que, según Teresa Solís, responsable de Planeación y Desarrollo Turístico de la Secretaría de Turismo, aseguró que la actividad da empleo a las mujeres principalmente en puestos operativos, como meseras o recamareras, pero a nivel gerencial hay pocas que ocupan un lugar. Así, 6 de cada 10 empleos en el sector son ocupados por mujeres, aunque son menos aquellas que ocupan un puesto directivo.

Díaz-Carrión (2013) refiere que la división del trabajo de acuerdo al género, da lugar diversas pautas de trabajo en las mujeres, entre las que destacan puestos vinculados con el trabajo doméstico y de cuidados, baja presencia en los puestos de toma de decisiones, así como en aquellos que requieren mayores patrones de movilidad y disponibilidad de tiempo. Este panorama se acentúa en el sector turístico donde la mayoría de las mujeres realizan actividades en el sector de servicios como empleadas de limpieza, lavandería, cocineras, camaristas y dependientas de tienda, y pocas realizan actividades de mayor jerarquía (Vargas, Castro, Nuñez, Agulló y Medina, 2013).

Con esta caracterización del panorama de las mujeres que se aprecia poco alentador y favorable se iza la vela de la presente reflexión teórica. Los estudios de género, pretenden, por lo general, no ser cómodos al lector, al apuntar y señalar desigualdades, y es, precisamente, sobre estos estudios y luchas que se sientan las bases y principios de los futuros derechos y oportunidades.

Conciliación familia y trabajo desde una perspectiva de género

Una característica de la transición de las sociedades, sin que México sea la excepción, es la incursión de las mujeres en el mundo laboral, proceso que si bien, históricamente es adjudicado a la revolución industrial (Alcañiz, 2015), tuvo una marcada aceleración a lo largo del siglo XIX (Samaniego y Ochoa, 2009), con un mayor énfasis en los años 60 (Durán, 1972), y para México en los años 70 (Mendoza-García y Tapia-Colocía, 2010). Esta incursión ha venido acompañada de grandes cambios sociales, impactando la estructura y la dinámica de las familias. Sin embargo, esta incorporación de la mujer al trabajo extradoméstico se ve cada vez más reforzada por las recientes crisis económicas que acompañan al fenómeno de la globalización (Aguilar-Barceló et al., 2016).

Junto a los factores económicos que han propiciado la incursión de la mujer a la vida laboral, es meritorio mencionar también, como propiciantes, a las luchas sociales que han apelado a la liberación de las mujeres alcanzándoles los derechos que les habían sido negados por generaciones (Balbo, 1978; Durán, 1972; Fraser, 1997; Friedan, 1981).

Estas luchas han permitido trascender los estereotipos de género y los contratos sexuales, que históricamente han concebido y segregado a las mujeres únicamente en el ámbito privado, enfocadas a la crianza de los hijos y a las labores domésticas. Si bien, las mujeres han ido incursionado gradualmente en el mundo laboral, siguen siendo comprendidas en el imaginario colectivo, como las encargadas de las labores mencionadas con antelación (Alcañiz, 2015).

Siguiendo las ideas de esta autora, esto se asocia a la identidad de género, es decir, la autclasificación -hombre o mujer- y lo que culturalmente se espera de ellos. Las mujeres se adentran al mundo laboral con esta identidad y de esta manera desempeñan ambas funciones (la del hogar y la del lugar de trabajo), dando lugar a tensiones entre estos ámbitos originadas por la distribución desigual de las tareas de prestación de cuidados entre hombres y mujeres (Organización Internacional del Trabajo, 2011), coincidiendo con distintos autores al indicar que no ha habido un involucramiento de los hombres al ámbito privado capaz de equipararse a la incursión de las mujeres en la esfera pública (Alcañiz, 2015; Beutell y Schneer, 2014; Jiménez Figueroa, 2015; Salazar et al., 2011).

La modificación de unos roles de género, mientras que otros persisten, ocasiona tensión en la vida cotidiana de las mujeres, al intentar combinar de forma eficiente el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares (Salazar et al., 2011). En ese sentido, la conciliación pretende que las mujeres no realicen los dos roles, el de dentro y el de fuera, sino que ambos sean compartidos por los dos géneros, lo que supone una ocupación de los espacios público y privado por individuos, más que por géneros (Alcañiz, 2015).

Conciliación familia y trabajo y su relación con la salud mental

El presente apartado se dedica a analizar los efectos de la conciliación o no, en la salud mental. Para medir salud mental es preciso establecer su definición; al respecto, la Organización Mundial de la Salud ha señalado que la salud mental se refiere a una amplia gama de actividades directa o indirectamente relacionadas con el bienestar mental incluida en la definición de la OMS: un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad (WHO, 2017). También ha mencionado que, la salud mental es una parte indivisible de la salud pública y afecta significativamente a los países y su capital humano, social y económico (WHO, 2011).

Es así que, al tomar el concepto de bienestar mental, físico, y social, son muchos los indicadores que podrían dar síntomas de salud mental. Las investigaciones citadas aquí, señalan ciertas variables de bienestar subjetivo que indican síntomas de salud mental, es así que satisfacción, felicidad, etc., se acogerán como indicadores de salud, mientras que, sus contrapartes, como malestar y estrés, indicarán síntomas de mala salud.

La mayoría de estudios en trabajo-familia y el conflicto que se suscita entre ambos roles se han realizado en población blanca de Estados Unidos y Europa (Beutell y Schmeer, 2014). Siguiendo las ideas de estos autores, es comprensible que, dada la composición demográfica cambiante de la fuerza laboral, es crítico extender la investigación trabajo-familia a varios grupos racioétnicos. Las diferencias culturales sugieren que la familia es más importante para los hispanos que para los blancos no hispanos (Beutell y Schmeer, 2014), de manera que es preciso analizar estas diferencias en sus contextos.

Otros estudios en poblaciones hispanas han revelado que, para este colectivo la red de obligaciones se extiende más allá de la familia inmediata, lo que amplía la visión de los compromisos y obligaciones familiares (Comeau, 2012) pero, por otro lado, el apoyo familiar es un aspecto importante en este contexto (Sabogal et al., 1987).

Esto indica que si bien, es un tema de importancia y que ya ha sido estudiado, no está para nada agotado, sino que, es un tema de interés sobre todo en el contexto Latinoamericano y precisamente en México, donde la cultura familiar se diferencia de la que ha sido estudiada con mayor amplitud y surgen preguntas diversas, y si bien, este no pretende ser un tema experimental, vale la pena mencionar estas cuestiones de género, cultura y etnia, al momento como limitaciones, propuestas y posibles caminos de investigación.

Siguiendo la línea de idea de estos autores se puede hipotetizar que la familia ampliada, que es muy común en el contexto hispanohablante, juega un papel en relación a la conciliación familia trabajo, en un sentido negativo al extender los compromisos y responsabilidades, por ejemplo, el cuidado de los adultos mayores. Sin embargo, en una relación positiva, la familia ampliada puede ser muy favorable en la relación conciliación-salud, al ampliar las redes de apoyo. Aquí se plantea una línea de investigación para futuro en el contexto latino.

Así mismo y para iniciar el abordaje de la naturaleza del tema de investigación se va a posicionar teóricamente. Se ha decidido referirse a este concepto de estudio como conciliación familia-trabajo, por tratarse de algo deseable, una propuesta de solución y por tener un recorrido científico, sin embargo es menester aclarar que el estudio de este fenómeno se asemeja y se hace paralelamente con distintos nombres, entre los que destacan: conflicto en un sentido negativo y, sinergia y balance en un sentido positivo, sea cual sea el concepto, todos aluden a lo mismo, en un sentido positivo (sinergia, conciliación y balance) la capacidad de responder y en un sentido

negativo (conflicto) la incapacidad de responder a las demandas de ambos ámbitos (trabajo y familia).

Este análisis más que hacer una reflexión teórica del concepto pretende estudiar la relación de la conciliación trabajo-familia y su relación con la salud mental del individuo. En ese sentido Delgado y Canabal (2006) explican que una persona de cualquier cultura como miembro de una familia y trabajador se enfrenta a las demandas de ambos sistemas. Así, cuando percibe un desequilibrio entre estas demandas y los recursos disponibles para responder, se genera estrés y la satisfacción general con la vida puede verse afectada dependiendo de la capacidad de los miembros de los sistemas para adaptarse y responder a estas demandas.

Por su parte, Beutell, (2006) ha encontrado que la interferencia del trabajo en la familia está inversamente relacionada tanto con la satisfacción laboral, como con la satisfacción con la vida. Resultados que son compartidos por Allen et al., (2000) y el meta-análisis de Mesmer-Magnus y Viswesvaran (2005).

Los hallazgos de Beutell (2010), a su vez, reportan que existe una relación negativa entre conflicto trabajo-familia y síntomas de salud mental. Sin embargo, en un sentido positivo, su estudio mostró evidencia de que una sinergia entre trabajo y familia se relaciona con la satisfacción, tanto laboral como con la vida.

En el mismo tenor, la investigación realizada por Jiménez-Figueroa et al. (2019) en una muestra de mujeres, mostro que, si el trabajo interfiere en la vida familiar de la mujer trabajadora, esto incidirá en su nivel de bienestar subjetivo, por el contrario, al existir equilibrio trabajo-familia la variable bienestar subjetivo se vería influenciada positivamente.

Además, reportaron una relación negativa y significativa entre satisfacción vital e interacción negativa familia-trabajo, por el contrario, encontraron una relación directa y significativa entre satisfacción vital e interacción positiva trabajo-familia. También encontraron una relación directa y significativa entre satisfacción vital e interacción positiva familia-trabajo.

Siguiendo los hallazgos de este estudio, también fue abordada la variable felicidad, al respecto se muestra que existe una correlación negativa y significativa con interacción negativa trabajo-familia y con interacción negativa familia-trabajo. Paralelamente, existe una relación directa y significativa entre interacción positiva trabajo-familia con felicidad, así mismo, existe una relación directa y significativa entre interacción positiva familia-trabajo con felicidad subjetiva (Jiménez-Figueroa et al., 2019).

Resumiendo, los hallazgos de este estudio, puede apreciarse que a mayor interferencia negativa trabajo-familia y familia-trabajo, menor será el bienestar subjetivo de la mujer trabajadora (Jiménez-Figueroa et al., 2019). En la misma línea, el estudio de Kim and Cho (2020) señalo que el conflicto trabajo-vida, así como las demandas domésticas se asociaron significativamente con peor salud mental. Los hallazgos aquí expuestos apuntan en la misma dirección, la incapacidad de conciliar tiene un impacto (negativo) en la salud mental, (medida en distintas variables), tanto en hombres como mujeres.

Respecto a los efectos en la salud mental de la conciliación familia-trabajo estudiados con perspectiva de género; Delgado y Canabal (2006) encontraron que las mujeres hispanas experimentaban un mayor desbordamiento negativo del trabajo a la familia que sus contrapartes hombres. En la misma línea, Roehling et al. (2005) informaron hallazgos similares para mujeres hispanas que involucran ambas direcciones de desbordamiento negativo.

Jiménez-Figueroa et al. (2019), por su parte, de los resultados de su estudio realizado en mujeres, que fueron que, a mayor interferencia negativa trabajo-familia y familia-trabajo, menor será el bienestar, en una muestra de mujeres chilenas, concluyen que se puede considerar que esto podrían incidir en los niveles de depresión chilena y la tasa de suicidios en mujeres, entre otros fenómenos sociales con causas multifactoriales que no han sido estudiadas en profundidad, lo que podría estar relacionado con las demandas que la mujer debe atender, mismas que superan su capacidad de realizarlas (Jiménez-Figueroa et al., 2019).

Así mismo, un estudio realizado por Lefrancois et al. (2017), encontró que la carga materna es muy significativa en el conflicto trabajo-familia. Quienes suelen presentar mayor impacto en su salud física y mental, particularmente falta de sueño y dificultad para tener una conciliación familia-trabajo satisfactoria, a diferencia de los hombres de su investigación.

Estas investigaciones sitúan a la mujer en un panorama más complejo y menos favorecedor, que, siguiendo a la literatura previamente mencionada, entre muchos otros factores, también es consecuencia de la doble jornada que realiza, lo cual vuelve la tarea de conciliar, que es, *per se*, difícil, un verdadero reto.

A continuación, se analiza esta realidad desde una perspectiva de desarrollo regional y desde las políticas públicas, intentando exponer algunas de las propuestas de solución, así como sus vacíos y aciertos hasta el día de hoy. Así mismo, se profundiza en el carácter social de esta problemática, que no le corresponde resolver exclusivamente al individuo.

Conciliación familia y trabajo desde la perspectiva del desarrollo regional y las políticas públicas

Las políticas públicas son instrumentos para atender la agenda pública y están constituidas por las decisiones de las autoridades respecto a cómo y hacia donde conducir el desarrollo y dar respuesta a los problemas sociales (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014).

Al respecto Saraceno (2011) indica que las políticas de conciliación pueden agruparse en torno a tres ámbitos de acción: los permisos parentales, las ayudas monetarias y los servicios de cuidado. Los permisos parentales alientan a las familias al cuidado por parte de los padres, los servicios de cuidado facilitan el modelo de doble ingreso y las ayudas monetarias animan a la división del trabajo intrafamiliar (Lister et al., 2007).

Respecto a las políticas de conciliación también existen las políticas empresariales. En ese sentido, a partir de los resultados obtenidos, el estudio de Besarez Silva et al. (2014) señala que existen diferencias significativas entre los niveles de satisfacción laboral general entre las empresas con presencia de políticas de conciliación trabajo-familia y las empresas con ausencia de políticas de conciliación.

En la misma línea, Clark (2000), señala que, no es radical que exista un conflicto entre trabajo y familia, ya que el apoyo de la organización y de las jefaturas impactan de forma positiva en la conciliación, incidiendo además en el bienestar del trabajador, por lo que al existir esas condiciones habría una interferencia positiva del trabajo en la familia.

Para ello, una de las formas en que las organizaciones se preocupan por cubrir tales escenarios, corresponde al diseño de prácticas organizacionales como, por ejemplo, organizar el tiempo de trabajo. Estas prácticas brindan un entorno y condiciones suficientes para que los

trabajadores se sientan satisfechos en su vida laboral ya que es allí donde pasan gran parte del tiempo (Casper et al., 2011; Thompson y Prottas, 2005).

Así mismo, Thompson y Prottas (2005) han señalado que la naturaleza de un trabajo puede estar positivamente relacionada con el bienestar y la capacidad de los empleados para integrar su vida laboral y familiar. Además, abordar el equilibrio entre el trabajo y la familia puede requerir un rediseño del trabajo, así como políticas de vida laboral.

En ese sentido, se ha observado que las organizaciones que integran en su estrategia empresarial, políticas ligadas a conciliar la vida familiar con la vida personal, obtienen una serie de beneficios tales como, un aumento de productividad, una mayor capacidad de contratar personal con un alto potencial, así como una mayor motivación y compromiso del personal con la organización, una disminución del absentismo laboral, un aumento del bienestar y también una mayor satisfacción laboral (Foley et al., 2005; Miner-Rubino et al., 2009; Solvas y Martínez-Costa, 2012).

Si bien, se han mencionado los costes y ventajas empresariales de la salud mental de los empleados, un análisis integral no debe dejar pasar los costes sociales de la salud mental. Según un informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se estima que 4.4% de la población mundial sufre de depresión y 3.6% de trastornos de ansiedad (World Health Organization, 2017). Los costos globales directos estimados asociados con el diagnóstico y el tratamiento de los trastornos mentales fueron de USD 0,8 billones (Trautmann et al., 2016).

Así mismo, y siguiendo a este autor, los costos económicos indirectos de los trastornos mentales, incluidas las pérdidas de ingresos debidas a la mortalidad y la búsqueda de atención y a una menor productividad debido al absentismo en el trabajo o jubilación anticipada, fueron USD 1,7 billones. Esto, que es mucho mayor que los costos directos, en comparación con enfermedades crónicas como el cáncer y enfermedades cardiovasculares. Además, se espera que el coste económico directo e indirecto de los trastornos mentales se dupliquen para 2030.

En la misma línea Lefrancois et al., (2017) señalan la importancia de un marco legal u organizativo de la conciliación familia-trabajo que tenga en cuenta el impacto de las condiciones y estrategias laborales. Este marco tendría repercusiones positivas, no solo para la salud física y mental de las personas, sino también para la organización y sociedad en su conjunto. Además, reduciría la presión financiera causada tomando licencia por enfermedad para protegerse física o mentalmente de las limitaciones laborales.

Sin embargo, su implementación depende de la voluntad de los empleadores, de la capacidad de los sindicatos y de los tomadores de decisiones políticas para crear las condiciones para que el diálogo social pueda desarrollarse en estas áreas en torno a los temas de conciliación familia-trabajo (Bustreel et al., 2012).

Hasta estas líneas, se ha abordado la necesidad, importancia e impacto de las políticas, tanto públicas como empresariales, de conciliación familia y trabajo, en un sentido neutro, es decir, sin una perspectiva de género. Si bien la conciliación no es un tema que implique sólo a las mujeres, y comprenderlo así, perpetuaría la problemática de la doble jornada o la doble presencia; se ha establecido que es un problema que afecta a las mujeres de manera especial debido a las desigualdades, de manera que la perspectiva de género para abordar este problema es primordial.

Entre las condiciones más importantes para el crecimiento económico y social de los países se encuentra el fomento de una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y el desarrollo de elementos de equidad sociolaboral (Jiménez-Figueroa et al., 2019).

Es urgente atender a estas líneas, ya que al respecto, la Oficina Internacional del Trabajo (2016), declara que la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral se ha mantenido a nivel mundial en relación con el trato, oportunidades y resultados. La misma Organización Internacional del Trabajo (2011) fundamenta estas desigualdades apuntando como responsables a las funciones estereotipadas, las que se interponen en las oportunidades otorgadas a las mujeres para poder incorporarse al mundo laboral en igualdad de condiciones que el sexo masculino.

Alonso y Blasco (2007), por su parte, manifestaron que las tareas del hogar siguen siendo atribuidas a las mujeres y que junto a esto existe una dificultad para equilibrar el trabajo y la familia para ellas; ante esta realidad, señalan que, se hace inminente considerar políticas que apoyen a las mujeres en su rol laboral y familiar.

En la misma línea, Rodríguez Menéndez et al. (2010) indican que, se ha observado que existe una tendencia considerable hacia una opinión favorable sobre el reparto justo en las tareas domésticas, pero que, en la ejecución de estas opiniones en conductas concretas de corresponsabilidad familiar, distan considerablemente, ya que el cambio se ha observado en las actitudes de las personas, pero no en sus conductas de manera significativa. Esta dicotomía entre el pensar y actuar, puede ser corregida con políticas, que coadyuven a la equidad.

Se ha hecho alusión a las políticas públicas, y dentro de éstas, existen las políticas públicas de género, éstas son las decisiones y las acciones del aparato estatal para la reducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el ejercicio de sus derechos y oportunidades de desarrollo (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014).

Esta conceptualización difiere de lo señalado por Miranda y Barroso (2016), quienes hacen la distinción entre políticas para las mujeres y políticas de género. Para ellas las políticas públicas para las mujeres consisten en un conjunto de programas y acciones con foco en la reducción de las desigualdades de género, de las opresiones y de las relaciones de explotación vivenciadas principalmente por las mujeres.

Tales políticas tienen como objetivo transformar esa realidad, lo que implica en exigir del Estado que actúe para promover la autonomía de las mujeres y la justicia social. Diferente de las políticas públicas de género que incluyen mujeres y hombres con foco en la discusión de los roles socialmente construidos; las políticas públicas para las mujeres reconocen la centralidad de las desigualdades de género en la vida de las mujeres.

Las políticas públicas son un elemento clave al momento de crear y ejercer planes de desarrollo dentro de cualquier territorio. En ese sentido, las políticas públicas son paralelas a cualquier tipo de desarrollo, y si bien, esta reflexión ha tenido cierta perspectiva global, se pretende hacer un cierre respecto al género en el desarrollo regional.

A decir de Miranda y Barroso (2016), las desigualdades regionales se han configurado como agravante al desarrollo de las regiones. Avanzar en la interiorización de las políticas públicas para las mujeres requiere considerar el desarrollo regional como aliado de la igualdad lo que implica un desafío mayor teniendo en cuenta que el debate sobre el desarrollo regional en la perspectiva de género es algo aún muy novedoso.

El enfoque del género en el desarrollo regional intenta satisfacer las necesidades de las mujeres, partiendo de un análisis de las relaciones en las comunidades e instituciones que cuestionan el modelo de desarrollo dominante. Y propone una alternativa de desarrollo humano y sostenible, aliado en busca de la igualdad entre los géneros (Miranda y Barroso, 2016)

Siguiendo la línea de ideas de estas autoras, no es posible reducir la desigualdad entre los géneros sin considerar las especificidades regionales, así como la necesidad de inversiones de los gobiernos estatales y municipales en la pauta de las mujeres. Tampoco es viable la dependencia única y exclusiva de recursos del gobierno federal. Impulsar el desarrollo regional implica reconocer que las mujeres tienen un papel fundamental en ese proceso (Miranda y Barroso, 2016).

Históricamente, la transición a la modernidad por medio del desarrollo dejaba a las mujeres en peores condiciones que en las sociedades tradicionales. De ahí surgió la perspectiva de la Mujer en el Desarrollo (MED), mediante el cual se impulsó la idea de que es ineficiente ignorar a las mujeres al planear y gestionar recursos para el desarrollo en las regiones. Argumentaron ante gobiernos, ONGs y agencias donantes que los beneficios de la modernización no beneficiaban a las mujeres, sino que, al contrario, sus derechos y estatus empeoraban, al tiempo que señalaron que las mujeres también podían aportar al desarrollo del marco-regional y local (Serrano Oswald, 2019).

En convergencia de la perspectiva de eficiencia con equidad como estrategia para bajar recursos destinados a las mujeres, se hizo lobbying al enfatizar las sinergias positivas en invertir en mujeres y de integrar a las mujeres a la agenda del desarrollo, obteniendo como resultado mayor crecimiento (Serrano Oswald, 2019). Siguiendo con las señalizaciones de Serrano Oswald, esta perspectiva rápidamente ganó importancia a nivel mundial. Es preciso, señalar, que, en la construcción de la agenda hegemónica de desarrollo para las mujeres, la prioridad fue la eficiencia y solamente después se plantearon las demandas de equidad de las mujeres como relevantes para los hacedores de política pública e impulsores del desarrollo. El eje de la agenda fue el desarrollo como visión y meta, aplicado en diferentes escalas territoriales.

La importancia de la perspectiva de la Mujer en el Desarrollo (MED), que posteriormente se convirtió en Mujer y Desarrollo (MYD), radica en que se trató de una estrategia política multilateral para generar una agenda mundial de desarrollo posicionando a las mujeres y sus necesidades en el centro por primera vez. Como estrategia política y de financiamiento transformó la agenda de desarrollo y del desarrollo territorial, generando diversidad de proyectos, políticas y prácticas locales, además de suscitar teorías, herramientas de investigación analíticas y prácticas.

La perspectiva MED centrada en las mujeres fue evolucionando y tiene 3 temporalidades, la primera en los setenta centrada en el rol productivo de la mujer; la segunda ubicada en los años ochenta en los que el eje fueron la agenda y los proyectos antipobreza de las mujeres y una tercera en la que el enfoque de eficiencia fue el costo-beneficio, ubicada en los noventa (Serrano Oswald, 2019).

En el enfoque de Género y Desarrollo (GED), que se gestó a mediados de los ochenta, a raíz de los aprendizajes del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer bajo la influencia del pensamiento feminista socialista y aborda una perspectiva sistémica y relacional, que teoriza el sistema estructural patriarcal sexo-genérico, que, en lugar de centrarse en las mujeres, toma como base las relaciones entre mujeres y varones, mismas que entiende como construcciones sociales, históricas y geográficamente situadas de producción y reproducción. Por ende, rechaza la división público-privado, cuestiona la simplicidad del enfoque de roles, considera la agencia de personas y

grupos, va más allá de la participación de las mujeres en el desarrollo y considera las desigualdades de género en relación con el desarrollo. De esta forma, incluye originalmente a mujeres y varones, y posteriormente se aboca a considerar la forma en que las estructuras, relaciones, significados, saberes y prácticas generizadas que atraviesan a sujetos individuales y desde lo local a lo global (Serrano Oswald, 2019).

Así, el enfoque GED considera a las mujeres como agentes que activamente forman y transforman su cotidianidad, más que como depositarias pasivas de proyectos asistencialistas de desarrollo. El énfasis complementario a las perspectivas MID/GED surge precisamente de los países en vías del desarrollo del sur global.

En América Latina se nutre de las influencias críticas de la teología de la liberación y la perspectiva de la colonialidad y se conoce como enfoque de empoderamiento. Según este enfoque, la subordinación de las mujeres se debe a las relaciones de poder desiguales de género, así como a la opresión colonial. Su meta es empoderar a las mujeres al apoyar sus propias iniciativas, al ser ellas expertas en sus necesidades de desarrollo y bienestar, fomentando su autosuficiencia y autonomía (Serrano Oswald, 2019).

El enfoque de empoderamiento reconoce que la experiencia de las mujeres es muy variada y valiosa en esa diversidad, al tiempo que está matizada por otros factores tales como la clase, la raza, la edad, etc. Argumenta que es necesario actuar a diferentes niveles desde el micro-regional local hasta el maxi-regional global para combatir los diversos aspectos de la opresión femenina, así como participar en diversos ámbitos de la vida social, económica, política, cultural, etc. (Serrano Oswald, 2019).

En América Latina, a partir de 1973 la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) se ocupa de asuntos de género. Tiene una División de Asuntos de Género (DAG) que facilita el intercambio entre gobiernos, sociedad civil, movimientos sociales y expertos con el objetivo de asegurar el cumplimiento de la agenda regional de igualdad de género. A partir de 1977 ha celebrado XIII Conferencias Regionales para la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina.

A lo largo de los años los acuerdos y líneas de trabajo han girado en torno a la autonomía física (violencia y salud, salud sexual y derechos sexuales y reproductivos), autonomía económica (participación de las mujeres en el mercado de trabajo y valorización del trabajo doméstico no remunerado) y autonomía en la toma de decisiones. Se trata de acuerdos a nivel regional, nacional y local (Serrano Oswald, 2019).

Los modelos de desarrollo y desarrollo territorial no se han cuestionado lo suficiente, por décadas han estado centrados en la planificación estatal y multilateral y se han abocado a enfatizar la estructura desde las directrices teórico-metodológicas más que la agencia sin considerar la cultura ni las necesidades situadas. Sí ha habido avances, pero además de la de por sí feminización del ámbito privado y las tareas de cuidados, actualmente hay una creciente feminización de la desigualdad, la pobreza, la vulnerabilidad, de los empleos precarios, de la informalidad y de diversos tipos de violencia (Serrano Oswald, 2019).

Las políticas que transforman los saberes y prácticas profundamente arraigados no serán efectivas si no consideran la lógica cotidiana y el patrimonio intangible que las soporta. Es decir, se puede vincular el desarrollo regional de base, ascendente, con el desarrollo promovido de arriba hacia abajo a través del aparato del Estado, en la ley, en las normas y reglamentos, en los planes,

programas y estrategias de acción, tanto nacionales como estatales y municipales en la ley. Ello implica el esfuerzo dual de transversalizar y capacitar burócratas de todas las áreas de especialidad en género por una parte, y de tener unidades especializadas en género por otra (Serrano Oswald, 2019). Siguiendo las ideas de esta autora, el desarrollo regional (DR) es en sustancia desarrollo de abajo hacia arriba y, por tanto, la definición de región es sumamente flexible, precisamente con el objeto de incorporar espacios naturales y crecientemente virtuales.

En ese sentido, el género como tal se ha venido incorporando rápidamente, y lo seguirá haciendo, como uno de los parámetros de mayor potencial en la lucha y toma de decisiones importantes tanto políticas, como económicas, familiares, y culturales, etcétera. Por lo cual resulta claro el gran campo de acción social que se abre las comunidades, organizaciones sociales y grupos, con el propósito de su actuación social en las regiones, y por tanto de abajo hacia arriba (Serrano Oswald, 2019).

En las regiones se abren campos tan importantes y de tanto potencial que consisten en la priorización de temas fundamentales de los territorios en cuanto a su derecho primordial, como el medio ambiental, el del cumplimiento efectivo de los derechos humanos, el de la biodiversidad, el de migraciones internacionales, la bioética, la reestructuración de lo laboral, la violencia, los valores ético-sociales, etcétera, siempre vistos desde abajo hacia arriba puesto que lo pide el derecho primordial al territorio regional, y por tanto, todo el amplio paquete de redefiniciones y establecimiento adecuados, tanto a la perspectiva de género como a la de las regiones, de políticas públicas (PP) igualmente adecuadas a esta visión: DR+G+PP (Serrano Oswald, 2019).

En México se cuenta con la Agenda Regional de Género, está integrada por los compromisos de los países de la región, asumidos en las diversas reuniones de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe; desde su primera Reunión en 1977, hasta la adopción de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, adoptada en 2016 (INMUJERES, 2017)

La ARG es estratégica, se activa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y se caracteriza por ser:

- *Progresiva*: constituye una agenda abierta hacia el futuro, que incorpora de manera dinámica los nuevos compromisos asumidos por las naciones.
- *Acumulativa*: reconoce el valor político y programático de los acuerdos anteriores.
- Define una *agenda de política pública* y marcos normativos para la región.
- Incorpora *estándares elevados de derechos humanos*, aun en momentos en que las negociaciones y los acuerdos globales en torno a la igualdad de género se han tornado más complejos.

La ARG ha incorporado a lo largo de estos 40 años, diferentes temáticas relativas a los derechos de las mujeres, entre las que destacan:

CONCILIACIÓN FAMILIA-TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL. UN ANÁLISIS DESDE EL GÉNERO, LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y EL DESARROLLO

Imagen 1. Prioridades de la región en relación con las tres autonomías

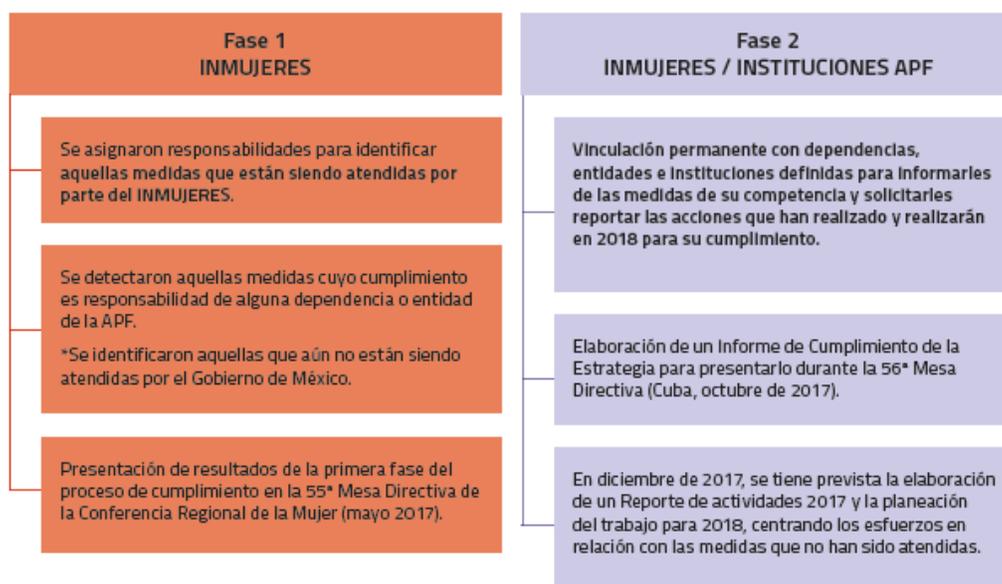
| Documento | Autonomía Económica | | | | | Autonomía Física | | | | Autonomía en la toma de decisiones | | | Pueblos indígenas, Mujeres indígenas, Mujeres Rurales |
|--|---------------------|-------------------------------------|---|--|-----------------------|------------------|-----------------------------------|---------------------------|-------------------------|------------------------------------|------------------------|--------------------|---|
| | Igualdad Laboral | Trabajo de cuidados / No remunerado | Educación (No tradicional, áreas STEM*) | Acceso a Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) | Derechos de propiedad | Salud integral | Derechos sexuales y reproductivos | Derechos personas LGTBTTI | Vida libre de violencia | Ciudadanía | Participación política | Toma de decisiones | |
| Plan de Acción Regional para la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina (1977) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✗ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe 1995-2001 (1994) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✗ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Consenso de Santiago (1997) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✗ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Consenso de Lima (2000) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✗ | ✓ | ✓ | ✗ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Consenso de México (2004) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✗ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Consenso de Quito (2007) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✗ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Consenso de Brasilia (2010) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Consenso de Santo Domingo (2013) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Estrategia de Montevideo para Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (2016) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Fuente: INMUJERES (2017).

El INMUJERES se comprometió a impulsar integralmente la Estrategia de Montevideo y definió un proceso para su difusión y cumplimiento con toda la Administración Pública Federal (APF). El proceso de difusión se realizó en 2017 e incluyó una amplia gama de actores e instituciones, como las integrantes del Sistema Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, las Entidades Federativas, los organismos autónomos, los poderes legislativo y judicial, diversos Centros de Documentación, entre otros.

El proceso de cumplimiento está en marcha desde enero de 2017 y su desarrollo se planificó en dos fases iniciales:

Imagen 2. Fases para la implementación de la AGR en México



Fuente: INMUJERES (2017).

Sin embargo, a pesar de todos los avances que ha habido a nivel mundial, continental, nacional y regional en materia de desarrollo regional y políticas públicas, son aún pocos los avances observados con motivo de la conciliación familia-trabajo.

En un sentido ascendente, los movimientos de mujeres en sus diferentes colectivos han volcado sus luchas por conquistar derechos de la línea física, referente a salud integral, derechos sexuales y reproductivos, derechos para personas LGBT+ y una vida libre de violencia, mientras que las luchas por los derechos económicos y de toma de decisiones no han hecho tanto eco.

En materia de conciliación, la Ley Federal del Trabajo (LFT) vigente en México no incluye ningún lineamiento relacionado con responsabilidades familiares de los trabajadores (Salazar et al., 2011).

Siguiendo a estos autores, en lo que se refiere a los temas relacionados como el embarazo, la maternidad y la lactancia, los principales lineamientos se resumen en la Imagen 3. Es importante puntualizar que estas leyes no protegen a las y los trabajadores del sector informal. Estos empleados no tienen protección de ningún contrato, no cuentan con prestaciones y no tienen acceso a servicios de salud y guarderías, lo cual tiene graves consecuencias, pues, como se han mencionado al inicio de este análisis, un gran porcentaje de mujeres son trabajadoras en estas condiciones y, se encuentran en una gran desventaja social; como lo señala la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2014), 47.7% de los empleos remunerados de las mujeres en América Latina y el Caribe son de baja productividad y con escasa protección social y, respecto de México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2016) indica que 33.4% de la población femenina ocupada y con hijos trabaja en el sector informal.

En México las leyes propuestas buscan que las mujeres embarazadas no pierdan el acceso a su trabajo, no obstante, faltan leyes que regulen o establezcan criterios para facilitar el acceso a

la conciliación para casos específicos como enfermedad de los hijos, o casos globales que corresponderían a las características específicas de la dinámica familiar.

En los últimos años se ha presenciado una gran revolución ideológica, y organismos internacionales han buscado medios para acelerar el proceso de la equidad de género y todo lo que esto conlleva. Y aunque en la actualidad hay muchas políticas que luchan por la inclusión de las mujeres a la esfera pública, son prácticamente nulas las políticas que buscan incluir a los hombres en la esfera privada/doméstica (Vargas Jiménez y Pérez-Ramos, 2018)

La escasez de estas leyes tanto para los hombres, como para las mujeres entorpece el alcance de una conciliación adecuada, ya que las medidas tomadas por los individuos buscan sortear problemas que muchas veces son originados por la empresa o la dinámica económica y social, más que por la dinámica familiar.

Imagen 3. Artículos de la Ley Federal del Trabajo respecto de la conciliación familia-trabajo

| | |
|---|--|
| Salud de las mujeres embarazadas (Art. 166 y 167) | No se podrá utilizar el trabajo de mujeres embarazadas en labores insalubres y peligrosas, en trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de las 10:00 de la noche, ni en horas extraordinarias. Las mujeres embarazadas no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables que pongan en peligro su salud o puedan alterar su estado psíquico y nervioso |
| Licencia por gravidez | Es de 12 semanas, 6 antes y 6 después del parto, con percepción íntegra de su salario. Se puede prorrogar indefinidamente en caso de imposibilidad por causa del embarazo o parto, con derecho a 50% de su salario por un periodo no mayor a 60 días |
| Atención a la salud durante el embarazo y parto | No considerada en la LFT, se reglamenta en la Ley del IMSS y del ISSTE. Se cubre por el seguro popular |
| Lactancia | Dos periodos de lactancia al día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos/as en un lugar adecuado e higiénico designado por la empresa |

Fuente: Salazar, Salazar y Rodríguez (2011) en Vargas Jiménez y Pérez-Ramos (2018).

Si bien existen avances, estancamientos y retrocesos en materia de género y aún las políticas para combatir la problemática de la conciliación familia-trabajo son poco precisas, existe una tierra fértil en el ámbito académico, político y civil para integrar el género al desarrollo regional, con dos objetivos igual de importantes: potenciar el desarrollo del territorio y reducir, e incluso llegar a eliminar las desigualdades de género.

Conclusiones

Las mujeres aún se encuentran en una situación sociolaboral bastante vulnerable, ya que la feminización de la pobreza y del trabajo precario es una realidad. Ante ello se ha planteado la

investigación teórica de cómo logran conciliar los ámbitos laboral y familiar. Se concluye que se ven doblemente vulneradas al vivir una doble jornada, ya que, además de acceder a trabajos precarios e informales y estar frecuentemente en contextos de pobreza, son las mujeres las que se encuentran ante la responsabilidad de la crianza, los cuidados y las labores domésticas, por lo que son la cabeza del ámbito privado, sin mencionar que un gran porcentaje de mujeres son jefas de hogar. Esto sucede principalmente por los estereotipos de género que, han mantenido a los hombres alejados de estas labores y a las mujeres cumpliendo una doble función: la del hogar y la del trabajo.

Los impactos de no conciliar familia y trabajo en la salud mental han sido confirmados, así mismo, ha sido confirmada la importancia de la salud mental en los individuos para 1) la productividad en las empresas y 2) el desarrollo de las naciones. En ese sentido se plantea la importancia de las políticas públicas como instrumento para alcanzar la conciliación; en primer lugar, se plantean las políticas empresariales, cuya eficacia para lograr dicho objetivo ha sido comprobada por la literatura, en segundo lugar, se plantearon las políticas públicas neutras como lo son permisos parentales, que en México son bastante escasas.

Por último, se abordaron las políticas de género, que se han trabajado ampliamente en la Agenda Regional de Género en México, se hace alusión a sus objetivos, planes e importancia en su lucha por la reducción de las desigualdades. Es una agenda que nos pone en un terreno bastante fértil para alcanzar retos necesarios en cuestión de género cómo lo es la conciliación, sin embargo, el desarrollo regional precisa también una agenda de orden ascendente y escuchar las voces de las mujeres, de lo cual aún carece esta agenda.

Las leyes y políticas que han intentado regular la conciliación en México son pocas y solo coadyuvan en la etapa de la maternidad y lactancia, pero los hijos tienen más etapas, y las políticas de conciliación deben abarcarlas.

Aún hay mucho por hacer, pero el tema es novedoso y está siendo discutido en todas las agendas políticas, así que en materia de género en el desarrollo la situación se torna favorable para planear y accionar a favor de las mujeres.

Bibliografía

Libro

- Beutell, Nicholas (2006) *Life satisfaction (in relation to work-family variables)*. USA. Sloan Network Encyclopedia.
- Durán, María de los Ángeles (1972). *El Trabajo de las Mujeres en España*. España, Tecnos.
- Fraser, Nancy (1997) *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"*. Colombia. Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes.
- Friedan, Betty (1981) *La segunda fase*. USA. Summit Books.
- Lister, Ruth., Williams, Fiona., Anttonen, Anneli., Bussemaker, Jet., Gerhard, Ute., Heinen, Jacqueline., Tobío, Constanza (2007) *Gendering citizenship in Western Europe. New challenges for citizenship research in a cross-national context*. Inglaterra. The Policy Press.
- Pateman, Carole (1995) *El contrato sexual*. México. Universidad Autónoma Metropolitana.

CONCILIACIÓN FAMILIA-TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL. UN ANÁLISIS DESDE EL GÉNERO, LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y EL DESARROLLO

Salazar, Rebeca., Salazar, Hilda., y Rodríguez, Maritza (2011) *Conciliación trabajo y familia en México las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público*. México. Friedrich-Ebert-Stiftung.

World Health Organization, WHO (2017) *Depression and other common mental disorders: global health estimates*. Suiza. World Health Organization.

Capítulo de libro

Serrano Oswald, S.E. (2019) “Historia del eje de género y desarrollo regional: 25 aniversario AMECIDER” en C.A. KEN RODRÍGUEZ, P. MORA CANTELLANO, S.E. SERRANO OSWALD, y N. BACA TAVIRA (coords.), *Migración, Cultura y Estudios de Género Desde La Perspectiva Regional*. México. Universidad Nacional Autónoma de México y Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional A.C, Coeditores.

Vargas Jiménez, E., Castro Catañeda, R., Núñez Fadda, S., Agulló Tomás, E., y Medina Centeno, R. (2013) *Género y mercado de trabajo turístico: el empoderamiento efectivo como estrategia inclusiva* en E. Vargas, E. Agulló, R. Castro y R. Medina. (coords.), *Repensando la inclusión social: aportes y estrategias frente a la exclusión social*. España. Eikasía Ediciones.

Periódico

Forbes (2019) “México tiene la peor brecha salarial de género de Latinoamérica: informe”. *Forbes*, 22 de julio de 2019. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/mexico-tiene-la-peor-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-informe/>

Reyna Quiroz, J. (4 de junio de 2018) “En el sector turístico nacional, las mujeres ganan hasta 20% menos que los hombres”. *La Jornada*, 4 de junio de 2018, p. 27. Recuperado de: <https://www.jornada.com.mx/2018/06/04/economia/027n1eco>

Electrónica

CEPAL, (2012) “INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DESARROLLO REGIONAL”, www.cepal.org, [medio institucional], disponible en <https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/8/28138/Programa2012-2013.pdf> [01 de julio de 2020].

CEPAL, (2014) “Casi 50% de los empleos remunerados de las mujeres son precarios en la región”, www.cepal.org, [medio institucional], disponible en <https://www.cepal.org/es/comunicados/casi-50-de-los-empleos-remunerados-de-las-mujeres-son-precarios-en-la-region> [03 de julio de 2020].

Gran Thornton, (2019) “Women in business 2019”, www.grantthornton.global/en/, [medio empresarial], disponible en <https://www.grantthornton.global/en/insights/women-in-business-2019/> [01 de julio de 2020].

INMUJERES, (2017) “Agenda Regional de Género”, www.cedoc.inmujeres.gob.mx, [medio institucional], México, disponible en

- http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/AgendaRegionalGenero.pdf [03 de julio de 2020].
- Mendoza-García, M.E., Tapia-Colocía, G., (2010) “Situación Demográfica de México 1910-2010”, <http://www.economia.unam.mx/>, [medio institucional], México, disponible en <http://www.economia.unam.mx/academia/inae/pdf/inae1/u3l4.pdf> [01 de julio de 2020].
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, (2014) “La igualdad de género en las políticas y la gestión del desarrollo regional”, www.mimp.gob.pe, [medio institucional], Perú, disponible en <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Brochure-Gobiernos-Regionales.pdf>
- Miranda, C.M., Barroso, M.F., (2016) “Género, Desarrollo y Territorio en la Amazonia Brasileña”, web.isanet.org, [medio académico], Argentina, disponible en <http://web.isanet.org/Web/Conferences/FLACSO-ISA%20BuenosAires%202014/Archive/0228abee-1743-460d-b320-f2e975f02d98.pdf> [03 de julio de 2020].
- Oficina Internacional del Trabajo, OIT, (2016) “Las mujeres en el trabajo Tendencias de 2016”, www.ilo.org, [medio institucional], disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf [01 de julio de 2020].
- Organización Internacional del Trabajo, OIT, (2011) “Consejo de Administración 312ª reunión, Ginebra, noviembre de 2011 (Cuarto punto del orden del día. Conciliación del trabajo y la vida familiar).”, www.ilo.org, [medio institucional], Suiza, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf [01 de julio de 2020].
- Samaniego, S., Ochoa, K., (2009) “Armonización entre los ámbitos laboral y familiar en México: documento informativo y propositivo para la LXI Legislatura”, biblioteca.diputados.gob.mx, [medio institucional], México, disponible en http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/lxi/armon_amblab_famex.pdf [01 de julio de 2020].
- Senado de la República, (2019) “De 34%, la brecha salarial en México entre mujeres y hombres.”, comunicacion.senado.gob.mx, [medio institucional], México, disponible en <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/43667-de-34-la-brecha-salarial-en-mexico-entre-mujeres-y-hombres.html> [01 de julio de 2020].
- Solvas, T., Martínez-Costa, M., (2012) “La Cultura organizativa y la percepción de igualdad de oportunidades de género. Presented at the 6th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management”, upcommons.upc.edu, [medio institucional], disponible en https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/17196/Cultura+y+percepcci%F3n+IO_Tura_Martinez.pdf;jsessionid=2D8C08DEF16066CF77B662FDBC1A80A5?sequence=1 [03 de julio de 2020].
- World Health Organization. (2011) “Impact of economic crises on mental health”, www.euro.who.int, [medio institucional], disponible en https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0008/134999/e94837.pdf [01 de julio de 2020].

World Health Organization. (2018) “Mental health: strengthening our response”, <https://www.who.int/>, [medio institucional], disponible en <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response> [01 de julio de 2020].

Revista Académica

Aguilar-Barceló, J.G., López-Pérez, N., Aguilar-Barceló, J.G., López-Pérez, N., (2016) “Conciliación trabajo-familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España” en *CienciaUAT*. Volumen 11, número 1. Julio-diciembre 2016, pp. 37–48. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v11i1.609>

Alcañiz, M., (2015) “Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar” en *RES*. Número 23, pp. 29-55.

Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S., Sutton, M., (2000) “Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research” en *Journal of Occupational Health Psychology*. Volumen 5, número 2, pp. 278–308. doi: 10.1037//1076-899B.5.2.278

Alonso, M., Blasco, E.F., (2007) “El papel de la mujer en la sociedad española” en *Treball I Territori*. Número 19, pp. 1–43.

Balbo, L., (1978) “La doppia presenza” en *Inchiesta*. Volumen 8, número 32, pp. 3–6.

Besarez Silva, F., Jiménez Figueroa, A., Riquelme Orellana, E., (2014) “Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia” en *Trabajo y sociedad*. Número 23. Invierno 2014, pp. 526–535.

Beutell, N.J., (2010) “The causes and consequences of work-family synergy: an empirical study in the United States” en *International Journal of Management*. Volumen 27, número 3, pp. 650–664.

Beutell, N.J., Schneer, J.A., (2014) “Work-family conflict and synergy among Hispanics” en *Journal of Managerial Psychology*. Volumen 29, número 6, pp. 705–735. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2012-0342>

Bustreel, A., Cornuau, F., Pernod-Lemattre, M., (2012) “Concilier vie familiale et vie professionnelle en France : les disparités d’horaires de travail” en *Relations industrielles*. Volumen 67, número 4, pp. 681–702.

Casper, W.J., Harris, C., Taylor-Bianco, A., Wayne, J.H., (2011) “Work–family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals” en *Journal of Vocational Behavior*. Volumen 79, número 3, pp. 640–652. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.011>

Clark, S.C., (2000) “Work/family border theory: A new theory of work/family balance” en *Human relations*. Volumen 53, número 6, pp. 747–770.

Comeau, J.A., (2012) “Race/ethnicity and family contact: toward a behavioral measure of familialism” en *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*. Volumen 34, número 2, pp. 251–268.

- Delgado, E.A., Canabal, M.E., (2006) “Factors associated with negative spillover from job to home among latinos in the United States” en *Journal of Family and Economic Issues*. Volumen 27, número 1, pp. 92–112.
- Díaz-Carrión, I. (2013) “Mis Hijos se Quedan Allá’: Estrategias Cotidianas de Mujeres Urbanas que Trabajan en el Turismo de Aventura en ‘Rio-Tlan’, México” en *Revista Latinoamericana de Geografía e Género*. Volumen 4, número 2. Agosto-diciembre 2014, pp. 45–54.
- Foley, S., Hang-yue, N., Lui, S., (2005) “The Effects of Work Stressors, Perceived Organizational Support, and Gender on Work-Family Conflict in Hong Kong” en *Asia Pacific Journal of Management*. Volumen 22, número 3, pp. 237–256. <https://doi.org/10.1007/s10490-005-3568-3>
- Jiménez Figueroa, A., (2015) “Conciliating work-family: analysis from the perspective of gender” en *Revista Diversitas - Perspectivas en psicología*. Volumen 11, número 2, pp. 11, 14.
- Jiménez-Figueroa, A.E., Sepúlveda, F.B., Faúndez, M.S.F., (2019) “Conflicto trabajo-familia, equilibrio y bienestar en mujeres trabajadoras de una empresa de retail,* dependiendo de su rol de proveedor”. *Géneros*. Número 25, época 2, año 26. Marzo-agosto 2019, pp. 77–98.
- Kim, Y.-M., Cho, S., (2020) “Socioeconomic status, work-life conflict, and mental health” en *American Journal of Industrial Medicine*. 2020, pp. 1–10. <https://doi.org/10.1002/ajim.23118>
- Lefrancois, M., Saint-Charles, J., Messing, K., (2017) “Working nights to see your children, it’s not ideal!” Operational Leeway to Balance Family Life and Work among Cleaners in Public Transportation” en *Relations Industrielles-Industrial Relations*. Volumen 72, número 1, pp. 99–124. <https://doi.org/10.7202/1039592ar>
- Mesmer-Magnus, J.R., Viswesvaran, C., (2005) “Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination” en *Journal of Vocational Behavior*. Volumen 67, pp. 215–232. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.004>
- Miner-Rubino, K., Settles, I.H., Stewart, A.J., (2009) “More Than Numbers: Individual and Contextual Factors in How Gender Diversity Affects Women’s Well-Being” en *Psychology of Women Quarterly*. Volumen 33, número 4, pp. 463–474. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2009.01524.x>
- Rodríguez Menéndez, M.^a del C., Peña Calvo, J.V., Torío López, S., (2010) “Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico” en *Papers*. Volumen 95, número 1, pp. 95-117. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v95n1.671>
- Roehling, P.V., Jarvis, L.H., Swope, H.E., (2005) “Variations in negative work-family spillover among White, Black, and Hispanic American men and women” en *Journal of Family Issues*. Volumen 26, número 6, pp. 840–865.
- Sabogal, F., Marín, G., Otero-Sabogal, R., Marín, B.V., Perez-Stable, E.J., (1987) “Hispanic familism and acculturation: ¿what changes and what doesn’t?” en *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*. Volumen 9, número 4, pp. 397–412.

CONCILIACIÓN FAMILIA-TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL. UN ANÁLISIS DESDE EL GÉNERO, LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y EL DESARROLLO

- Saraceno, C., (2011) “Childcare needs and childcare policies: A multidimensional issue” en *Current Sociology*. Volumen 59, número 1, pp. 78–96. <https://doi.org/10.1177/0011392110385971>
- Thompson, C.A., Prottas, D.J., (2005) “Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being” en *Journal of Occupational Health Psychology*. Volumen 10, número 4, pp. 100–118. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.100>
- Trautmann, S., Rehm, J., Wittchen, H., (2016) “The economic costs of mental disorders: ¿Do our societies react appropriately to the burden of mental disorders?” en *EMBO reports*. Volumen 17, número 9, pp. 1245–1249. <https://doi.org/10.15252/embr.201642951>
- Vargas Jiménez, E., Pérez-Ramos, S.P., (2018) “Conciliación, familia y empleo en mujeres que laboran en el sector turístico en México” en *Acta Republicana. Política y Sociedad*. Año 17, número 17, pp. 53–61.