



# GUÍA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

# GUÍA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR

---

Gloria Escobar Moya  
Elvia González del Pliego Dorantes  
(Compiladoras)

---

**[LC] BF 723.C69.G95.2018**

**[Dewey] 179.2 G95.2018**

Guía de conciliación y corresponsabilidad familiar / Compiladoras: Gloria Escobar Moya, Elvia González del Pliego Dorantes. – México: Universidad Iberoamericana Ciudad de México, 2018.

1. Cooperación (Psicología). 2. Responsabilidad en trabajo y familia. 3. Vida familiar. 3. Padres de familia e hijos. I. Escobar Moya, Gloria. II. González del Pliego Dorantes, Elvia. III. Universidad Iberoamericana Ciudad de México. Dirección General del Medio Universitario. Programa de Asuntos de Género.

---

D.R. © 2018 Universidad Iberoamericana, A.C.  
Prol. Paseo de la Reforma 880  
Col. Lomas de Santa Fe  
Ciudad de México  
01219  
publica@ibero.mx

Primera edición: 2018

Las imágenes utilizadas en esta guía han sido tomadas del sitio freepik.es en abril de 2018, bajo licencia de uso gratuito.

Diseño editorial: Alejandra Azucena Meza Uscanga.

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización del editor. El infractor se hará acreedor a las sanciones establecidas en las leyes sobre la materia. Si desea reproducir contenido de la presente obra, escriba a: publica@ibero.mx

# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. ALGUNAS DEFINICIONES.....	5
3. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD, ¿HAY DIFERENCIA?.....	7
4. DESDE LA MIRADA DE LA CORRESPONSABILIDAD .....	8
5. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE HABLAR DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD? .....	13
6. UNA MIRADA NACIONAL E INTERNACIONAL.....	14
7. BUENAS PRÁCTICAS, ALGUNAS PAUTAS .....	16
8. ALGUNOS EJEMPLOS DE EXPERIENCIAS POSITIVAS .....	18
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	19

# 1. INTRODUCCIÓN

A fin de mejorar la calidad de vida y desarrollo profesional de todas las personas, es indispensable compartir las responsabilidades familiares de educación, cuidado y crianza de hijas e hijos, así como de recreación, esparcimiento, estudio, deporte, participación social y política, etcétera. Para ello, se requiere de la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal, así como de la corresponsabilidad.

La experiencia nos muestra que las tareas y responsabilidades del hogar y la familia siguen siendo asumidas mayoritariamente por las mujeres, manteniéndose estructuras de organización familiar discordantes con el desarrollo y las aspiraciones de una sociedad que busca ser justa, igualitaria, equitativa y libre de discriminación.

Los estereotipos y roles de género propios de una sociedad tradicional continúan asignando a la mujer las tareas del cuidado y crianza, preservación de la familia y el trabajo doméstico predominantemente; además estos trabajos no son remunerados ni reconocidos como un trabajo, situación que tiene un impacto en el Producto Interno Bruto (PIB). Cuando las mujeres también desarrollan un trabajo fuera del hogar, cumplen con una doble jornada, esto les implica dedicar más de 8 horas al día.

A la vez, estas creencias social y culturalmente arraigadas, alejan al hombre de la responsabilidad y el goce del cuidado, educación, crianza y atención de los hijos e hijas, manteniéndolo únicamente como proveedor económico.

Por lo anterior, esta guía presenta una combinación de bases teóricas y sugerencias prácticas para abordar la conciliación y la corresponsabilidad, de tal manera que se pueda generar una reflexión crítica sobre la necesidad de la participación e involucramiento equitativo en el ámbito público y privado de quienes integran una pareja o una familia, a fin de obtener beneficios para el desarrollo personal y profesional de cada individuo superando la jujicio y la imposición de limitaciones con base estereotipos y roles de género caducos.

## 2. ALGUNAS DEFINICIONES

### ¿Qué es la conciliación?

Es un concepto que busca armonizar la dinámica, gestión y relación de los diversos ámbitos en los que, tanto hombres como mujeres, se desenvuelven cada día. Como lo menciona el Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE) en su texto “Horas hábiles, corresponsabilidad en la vida laboral y personal” (2017), el propósito es integrar todos los aspectos de la vida cotidiana de las personas que, hasta el día de hoy, de manera general, se encuentran fragmentados y generan conflicto, considerando por una parte lo laboral y profesional y por otra lo personal y lo reproductivo o familiar (p.18).

### ¿Qué es la corresponsabilidad?



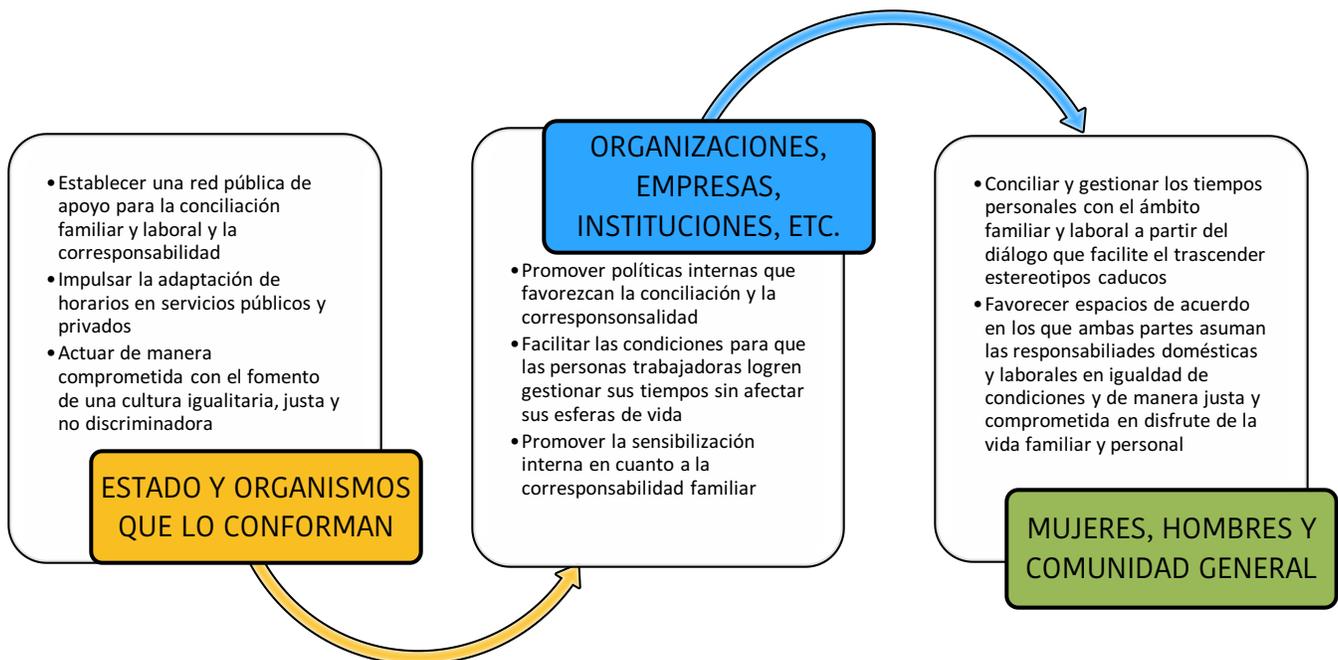
“La corresponsabilidad se refiere a la necesidad de que hombres y mujeres, titulares de los mismos derechos, sean al mismo tiempo responsables de similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones” (González del Pliego, 2012, p.3).

## UNA TAREA DE TODAS Y TODOS

La corresponsabilidad debe desarrollarse conectando de manera armónica el ámbito profesional, el familiar y el personal, a partir del reconocimiento de la forma en la que se distribuyen las tareas y se asumen las responsabilidades en cada uno de estos espacios, así como los criterios que atraviesan el reparto y gestión del tiempo, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres.

También es importante recordar que la corresponsabilidad necesita surgir del diálogo y los acuerdos al interior de la familia, y a la vez, debe existir el soporte integral del entorno social del que forman parte quienes la componen, solamente así podemos hablar del favorecimiento de las condiciones necesarias para el desarrollo pleno de todas las personas en igualdad de condiciones.

La corresponsabilidad debe mirarse a través de los siguientes ejes:



**Fuente:** Bardón, F., Cardona, A., Del Pozo D., Gimeno, I., González M., López, F., Sánchez, P., Trasancos, M., Zafra, R. (2013). *Guía de Corresponsabilidad Familiar. La corresponsabilidad también enseña*. Madrid: Organización de Mujeres de Confederación Intersindical y Organización de Mujeres de STES Intersindical.

### 3. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD, ¿HAY DIFERENCIA?

#### CONCILIACIÓN

Tomando como referencia el planteamiento de GIRE (2017), la conciliación implica acciones directas que faciliten la convivencia entre el trabajo del hogar y el trabajo remunerado, sin llegar necesariamente a manifestar una intención clara con relación a la reasignación de roles o la integración de los miembros de la familia del sexo masculino a las labores y responsabilidades del hogar o el trabajo de cuidado. Tampoco asume en esencia la participación activa de otros actores del contexto social (p. 20).

#### CORRESPONSABILIDAD

De acuerdo a GIRE (2017), la corresponsabilidad implica una incidencia activa en la reasignación de responsabilidades familiares y en el hogar. Por ello, la creencia de que la corresponsabilidad es “un problema de las mujeres” está errada, pues es un asunto que compete y compromete tanto a hombres como a mujeres, al empresariado, al Estado y a la sociedad en general (p. 20).

## 4. DESDE LA MIRADA DE LA CORRESPONSABILIDAD

### **Algunos datos interesantes sobre el trabajo no remunerado en México**

Las construcciones de género, es decir, aquellas creencias social y culturalmente promovidas en un contexto determinado y en un momento histórico que asignan, según el sexo de nacimiento, un “deber ser, sentir, pensar y actuar” a las personas, son la fuente principal de la diversidad de ideas y representaciones que apuntalan los estereotipos y, por tanto, la división tradicional de roles entre mujeres y hombres, que gravitan en torno al trabajo, la vida familiar y la vida personal. Así, por ejemplo, el trabajo en el hogar y el cuidado de hijas e hijos no es reconocido ni remunerado económicamente y ha sido asignado socialmente a las mujeres justificándolo de forma natural por la gestación.

Sin embargo, las labores del hogar y las responsabilidades de crianza y cuidado no carecen de valor pues aportan a la economía de los hogares y al Producto Interno Bruto (PIB) nacional, como se ha demostrado a través de la Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares de México (CSTNRHM)<sup>1</sup> del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

A través de esta Cuenta Satélite, el INEGI generó información sustancial sobre la valoración económica del trabajo no remunerado, lo que demuestra la importancia de este tipo de trabajo en el consumo y en el bienestar de la población.<sup>2</sup> Dentro de los datos más relevantes aportados en por la CSTNRHM, se indica que en 2015 el valor económico del trabajo no remunerado doméstico y de cuidados alcanzó un valor equivalente a 4.4 billones de pesos, lo que representó 24.2% del PIB del país. Adicionalmente, el INEGI precisó que la mayor parte de labores domésticas y de cuidados fueron realizadas por las mujeres, lo que significó el 72.2% del tiempo total, que correspondió a su vez al 74.3% si se habla en términos del valor económico.

---

<sup>1</sup> La CSTNRHM tiene el propósito de dar a conocer el valor económico del trabajo no remunerado que quienes integran el hogar realizan en actividades productivas para la generación de servicios destinados a la satisfacción de sus necesidades. Su trabajo permite dimensionar de manera más precisa el aporte de los hogares a la economía nacional, al presentar la producción y el consumo de los servicios del hogar no medidos en la contabilidad nacional.

<sup>2</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI (2015). *PIB Y CUENTAS NACIONALES, Trabajo no Remunerado de los Hogares*. Recuperado de: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/tnrh/>.

## TRABAJO NO REMUNERADO DE LOS HOGARES

Valor monetario calculado en millones de pesos

Concepto	2015
Valor del trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados	24.2%
Alimentación	19.2%
Limpieza y mantenimiento de la vivienda	16.8%
Limpieza y cuidado de la ropa y calzado	7.2%
Compras y administración del hogar	12.9%
Cuidados y apoyo	33.6%
Ayuda a otros hogares y trabajo voluntario	10.4%

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI (2015). *PIB Y CUENTAS NACIONALES, Trabajo no Remunerado de los Hogares*. Recuperado de: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/tnrh/>

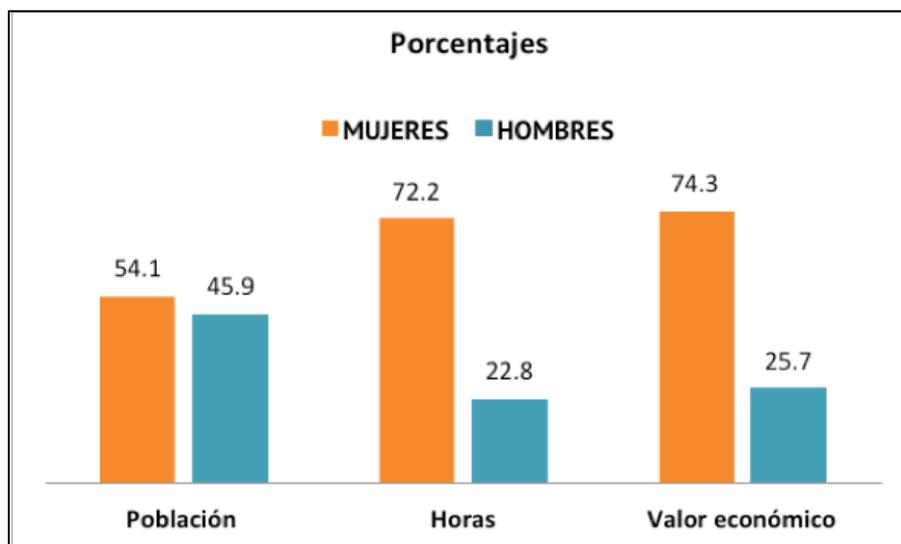
## VALOR ECONÓMICO DE LAS LABORES DOMÉSTICAS Y DE CUIDADOS NO REMUNERADOS

Porcentaje calculado en millones de pesos

CONCEPTO	VALOR
Valor del trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados	4,411,433
Alimentación	846,249
Limpieza y mantenimiento de la vivienda	740,266
Limpieza y cuidado de la ropa y calzado	316,721
Compras y administración del hogar	567,635
Cuidados y apoyo	1,481,888
Ayuda a otros hogares y trabajo voluntario	458,675

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI (2015). *PIB Y CUENTAS NACIONALES, Trabajo no Remunerado de los Hogares*. Recuperado de: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/tnrh/> Fecha de consulta: mayo 2017.

## DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS SEGÚN SEXO, 2015



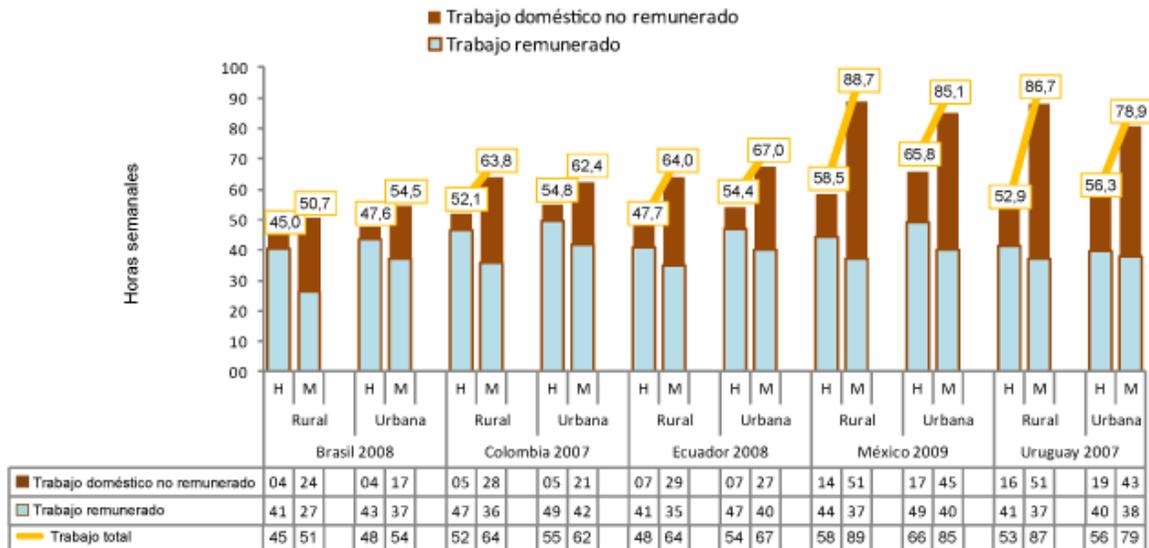
**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI (2015). *PIB Y CUENTAS NACIONALES, Trabajo no Remunerado de los Hogares*. Recuperado de:

<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/tnrh/>

Por otra parte, la mayor inserción laboral de las mujeres, tanto en México como en otros países del mundo, ha tenido como consecuencia una extensión dramática del tiempo de trabajo debido a que ellas mantienen sus responsabilidades familiares y de cuidado mientras que la mayoría de los hombres se dedican exclusivamente al trabajo remunerado. Algunas de las herramientas que han logrado visibilizar estos escenarios son las Encuestas de Uso del Tiempo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), llevadas a cabo en América Latina, a través de las que se constata la existencia de un patrón común, como se puede observar a continuación:

## TIEMPO DESTINADO AL TRABAJO TOTAL, REMUNERADO Y NO REMUNERADO, SEGÚN SEXO Y ÁREA DE RESIDENCIA

Población ocupada de 15 años y más, tiempo en horas



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Procesamiento especial de Encuestas de Uso del Tiempo o preguntas sobre el tiempo destinado a actividades remuneradas y no remuneradas de 5 países con periodicidad semanal Brasil 2008, Colombia 2007, Ecuador 2008, México 2009, Uruguay 2007. Recuperado de: <http://www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/6/43266/P43266.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f-st.xsl&base=/mujer/tpl/blanco.xsl>

La muestra seleccionada corresponde tanto al entorno rural como urbano de Brasil, Colombia, Ecuador, México y Uruguay, y en todos los casos, se observa el patrón de que las mujeres asumen mayoritariamente las responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (en términos de horas semanales). De ahí que el tiempo del trabajo remunerado de las mujeres es menor al de los hombres en todos los países seleccionados para la muestra poblacional, siendo mayores las brechas en el medio rural, incluso en el caso de México donde los hombres participan más en las actividades domésticas.



Finalmente, y en conexión con lo anterior, de acuerdo a información de *Mujeres y hombres en México 2014*, relacionada a la distribución por sexo de la población que realizó trabajo doméstico y de cuidados, se puede observar que el 52.8% fueron mujeres y el 47.2% hombres. En este sentido, GIRE (2017, pp. 22-25) manifiesta que, a pesar de que el número de mujeres es ligeramente mayor que el de los hombres, al relacionar las variables de número de horas trabajadas y valor económico generado, las diferencias por sexo aumentan de manera significativa, pues se demostró que las mujeres aportaron el 78.3% de las horas destinadas a labores del hogar y generaron 76.1% de valor económico, en tanto que los hombres contribuyeron con el 21.7% de horas del trabajo en el hogar, equivalente al 23.9% de valor económico.

## 5. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE HABLAR DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD?

Reconocer la vital importancia de la conciliación y la corresponsabilidad implica que hablemos también de la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares, tareas domésticas, aspiraciones personales y el tiempo libre. Todas las personas necesitan armonizar las actividades que realizan en los distintos tiempos y espacios, alcanzando un equilibrio entre su vida familiar (sus tareas domésticas, de crianza y cuidado de hijas e hijos, de personas adultas mayores y de personas en condiciones de dependencia), su vida laboral (su trabajo remunerado y desarrollo de su potencial profesional) y su vida personal (su tiempo de recreación, desarrollo individual, relaciones afectivas, etcétera).

Todos los seres humanos tienen el derecho a una vida plena, por tanto, es necesario construir bases firmes para sustentar la conciliación, es decir, la conexión armónica entre la vida personal, laboral y familiar, así como para la comprensión e implementación de la corresponsabilidad en cuanto al asumir activamente los derechos y el desempeño responsable de los deberes y actividades en las esferas pública y privada, así como en la toma de decisiones comprometida con la reconstrucción de una sociedad más justa, libre de violencia y discriminación.



## 6. UNA MIRADA NACIONAL E INTERNACIONAL

### Políticas y normativas que promueven la igualdad y la no discriminación

La falta de corresponsabilidad en la familia, así como de conciliación, constituye un serio problema en México y una bomba de tiempo que afecta, en cuanto al aumento de cargas de trabajo y no remuneración, principalmente a las mujeres, y a los hombres, en cuanto a la presión que viven internamente y por parte de la familia y sociedad de ser los principales responsables de proveer económicamente en el hogar, limitándoles en muchos casos las posibilidades de educar, cuidar y disfrutar de sus hijos e hijas.

En ambos casos, estas obligaciones o responsabilidades son cuestionadas y demandadas de manera personal, familiar y social pues están sustentadas en construcciones de género social y culturalmente aceptadas, de tal manera que cuando “no son cumplidas según las expectativas propias o externas” provocan culpas, conflictos y violencias. Asimismo, esta problemática limita la libertad personal de elegir otras formas de vida, intercambios o alternancia de roles de trabajo remunerado y no remunerado.

Organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Corte Interamericana de Derechos Humanos, entre otros, enfatizan sobre la necesidad de fortalecer las políticas públicas que aseguren el derecho a la igualdad y no discriminación, así como que favorezcan la implementación de medidas de conciliación y de corresponsabilidad que armonicen las dinámicas y responsabilidades del ámbito familiar y laboral.

En este sentido, se presentan algunas referencias e instrumentos, tanto nacionales como internacionales, que tienen como propósito garantizar la igualdad y la no discriminación (por razones de género o sexo) y favorecer una convivencia que promueva el ejercicio legítimo de los derechos humanos, así como una vida libre de violencia y exclusión.

<b>CONEXTO NACIONAL</b>	<b>CONTEXTO INTERNACIONAL</b>
<p>Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres  <a href="https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/129569/Ley_General_para_la_Igualdad_entre_Mujeres_y_Hombres.pdf">https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/129569/Ley_General_para_la_Igualdad_entre_Mujeres_y_Hombres.pdf</a></p>	<p>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), artículo 3  <a href="http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D47.pdf">http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D47.pdf</a></p>
<p>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia  <a href="https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/124987/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf">https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/124987/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf</a></p>	<p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), artículo 3  <a href="http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D50.pdf">http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D50.pdf</a></p>
<p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con énfasis en el artículo 4  <a href="http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_240217.pdf">http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_240217.pdf</a></p>	<p>Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), con énfasis en los artículos 1, 2 y 16  <a href="http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf">http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf</a></p>
	<p>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer - Belém do Pará  <a href="http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/Material_difusion/convencion_BelemdoPara.pdf">http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/Material_difusion/convencion_BelemdoPara.pdf</a></p>
	<p>Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Declaración política y documentos resultados de Beijing+5  <a href="http://www.senama.cl/filesapp/Declaracion%20Y%20Plataforma%20de%20Accion%20Beijing.pdf">http://www.senama.cl/filesapp/Declaracion%20Y%20Plataforma%20de%20Accion%20Beijing.pdf</a></p>
	<p>C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000  <a href="http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183">http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183</a></p>
	<p>C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981  <a href="http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156">http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156</a></p>
	<p>C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951  <a href="http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100">http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100</a></p>
	<p>C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958  <a href="http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111">http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111</a></p>
	<p>Convención Americana sobre Derechos Humanos  <a href="https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf">https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf</a></p>

# 7. BUENAS PRÁCTICAS

## ALGUNAS PAUTAS

A nivel de organizaciones, empresas e instituciones:

### Estrategia corporativa alineada con la igualdad de género

En términos generales, la organización, empresa e institución que opte por la igualdad, deberá incluirla entre sus valores corporativos principales y esforzarse por llevar a la práctica este principio a nivel de toma de decisiones.

### Comunicación y comportamiento no sexista

Una organización, empresa e institución que se considere igualitaria debe también asegurarse de que sus medios de comunicación y publicaciones empleen lenguaje incluyente y estén exentos de connotaciones sexistas.

El objetivo estratégico J2 de La Plataforma de Acción de Beijing señala que se debe fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en los medios de difusión, señalando que los estereotipos sexistas son discriminatorios, degradantes y ofensivos por lo que se deberán de elaborar directrices profesionales y códigos de conducta, así como otras formas de autorregulación que fomente la presentación no estereotipada de imágenes de las mujeres.

Ejercer un periodismo incluyente implica hacer parte de nuestra tarea las sutiles aristas de la vida y la convivencia humanas; reconocer las diferencias inherentes a las personas y sus realidades, y representarlas en una justa dimensión; tomar en cuenta las voces tradicionalmente excluidas para que nos enriquezcan, pero, sobre todo, para que no sigan marginadas (...). Es decir, que nuestro quehacer refleje al mundo tal y cual es y, más importante aún, a las personas tal y como son. Un periodismo que cuestione la uniformidad que encasilla a la gente en rígidos modelos imposibles de cumplir. (Asturias, 2005, citada en Un-Instraw, 2014, p. 8).

### La implicación de los mandos directivos e intermedios

Es indispensable que mandos directivos altos e intermedios se involucren en la transversalización de la perspectiva de género en las empresas, organizaciones e instituciones públicas a fin de comunicar y hacer respetar la política de conciliación y promover políticas de corresponsabilidad.

### Normas internas en favor de la igualdad de género

Deberán existir normas internas en favor de la igualdad y equidad de género, que promuevan el involucramiento activo de mujeres y hombres en la conciliación y articulación de la vida laboral y familiar, apostando por la corresponsabilidad. Algunas recomendaciones en este sentido pueden ser: Desarrollo de capacitaciones que trabajen la perspectiva de género, la gestión del tiempo y prevención del estrés, entre otros; instalación de un comité de seguimiento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad promovidas por la organización, empresa o institución; seguimiento y evaluación del impacto de las medidas implementadas; flexibilidad horaria y organizativa; apego a la ley en cuanto a permisos de maternidad y la equiparación de los permisos de paternidad.

## 8. ALGUNOS EJEMPLOS DE EXPERIENCIAS POSITIVAS

Corresponsabilidad y desempeño laboral: II Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” - España

[http://www.igualdadenaempresa.es/enDestacado/docs/Informe\\_II\\_Jornada\\_tecnica\\_Red\\_DIE\\_\(23.oct.2013\).pdf](http://www.igualdadenaempresa.es/enDestacado/docs/Informe_II_Jornada_tecnica_Red_DIE_(23.oct.2013).pdf)

INMUJER España: De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones – Observatorio 10

<http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>

INMUJER España: Guía de buenas prácticas para promover la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional en entidades locales de España y Noruega. Experiencias ilustrativas.

<http://femp.femp.es/files/566-1011-archivo/Guia%20BP%20conciliac%2021%20exp%20cast%20electronic.pdf>

Corresponsabilidad familiar, prácticas organizacionales, equilibrio trabajo-familia y bienestar subjetivo en Chile

<http://www.redalyc.org/pdf/1002/100235716004.pdf>

PNUD: Conciliación con corresponsabilidad. Fortaleciendo derechos y generando oportunidades de mejora en el ámbito laboral

[www.uy.undp.org/content/dam/.../docs/.../undp-uy-guia-comp-conciliacion-2013.pdf](http://www.uy.undp.org/content/dam/.../docs/.../undp-uy-guia-comp-conciliacion-2013.pdf)



## 9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, I. (2012). Conciliación de la vida familiar y laboral en parejas heterosexuales con intenciones de equidad de la Ciudad de México. *Revista de Estudios de Género. La Ventana*, 4 (35), 58-92.
- Asturias, L. (2005). Un periodismo que refleje el mundo. En Un-Instraw (2014), *La mujer y los medios de difusión: nuevos retos* (pp. 1 – 13). Recuperado de: <http://www.nodo50.org/ameco/Beijing.pdf>
- Bardón, F., Cardona, A., Del Pozo D., Gimeno, I., González, M., López, F., Sánchez, P., Trasancos, M., & Zafra, R. (2013). *Guía de Corresponsabilidad Familiar. La corresponsabilidad también enseña*. Madrid: Organización de Mujeres de Confederación Intersindical y Organización de Mujeres de STES - Intersindical.
- Blofield, M., & Martínez F., J. (2014). Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. *Revista de la CEPAL*, (114), 107-125.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2014). Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina. *Serie Asuntos de Género* (122).
- Fernández, C., Molina, S., Rodríguez, M., Peña, J., & Torío, S. (2010). Hacia la corresponsabilidad familiar: "Construir lo cotidiano. Un programa de educación parental". *Educatio siglo XXI*, vol. 28, nº 1
- Gammage, S., & Orozco Corona, M. (2008). El trabajo productivo no remunerado dentro del hogar: Guatemala y México. *Serie Estudios y Perspectivas* (103), NU. CEPAL. *Subsede de México*.

González del Pliego, E. (2012). Fomento de la actividad emprendedora de las mujeres en el medio rural. *Boletín EMPRENDE-DONA! (01)* 1-10 Castellón de la Plana: Fundación Isonomia.

Grupo de Información en Reproducción Elegida A.C. (2017). *Horas Libres. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal*. Ciudad de México: GIRE.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI (2015). *PIB y Cuentas Nacionales, Trabajo no Remunerado de los Hogares*. Recuperado de: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/tnrh/>

López, S., Calvo, J., Menéndez, M., García, C., & Martín, S. (2010). Hacia la corresponsabilidad familiar: "Construir lo cotidiano. Un programa de educación parental". *Educatio Siglo XXI*, 28 (1), 85-108.

Mirón, C. (2011). Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral. *Revista Prisma Social*, (6), 1-27.