

## **Consideraciones sobre armonización del trabajo y la familia entre docentes de la Universidad Autónoma de Nayarit**

Murillo-Beltrán, Martha Elena, García-Ramírez, María y González-Román, Fabiola

M. Murillo, M. García y F. González

UAN  
tamaramargarita95@hotmail.com

M. Figueroa & M. Cayeros (eds.) Ciencias Estudios de Género. Handbook T-II. -©ECORFAN, Tepic, Nayarit, 2016.

## Resumen

En las últimas décadas la sociedad ha experimentado grandes transformaciones políticas, económicas, sociales, culturales y demográficas, mismas que han sido producto de procesos sinérgicos presentes en todo el mundo como es el caso de la inclusión de las mujeres al mercado de trabajo. Este último ha generado una serie de repercusiones tanto en la ordenación del trabajo al interior de las instituciones, como en la vida familiar, por lo que de manera personal se ha tenido replantear, de manera cada vez más intensa, el rol en el empleo y en la familia. Esto último es especialmente significativo, si se considera que la regularidad de las relaciones laborales fue construida a partir de la realidad de los hombres trabajadores. Por consiguiente, el desafío consiste en reconocer la igualdad de hombres y mujeres, impulsando medidas que posibiliten armonizar las implicancias que para el trabajo tiene la dimensión personal y familiar.

## 10 Introducción

Para las mujeres la incursión al trabajo extradoméstico ha incrementado sus responsabilidades y ésta no se ha visto acompañada por cambios sociales de verdadero reconocimiento de su trabajo, ni la participación de los varones en las responsabilidades del ámbito privado ha evolucionado al mismo ritmo que la participación femenina en la esfera pública. En este sentido la armonización familiar y laboral es una cuestión referida a múltiples aspectos, sin embargo, de manera general, el tema de la armonización se identifica con la mujer, sin tomar en cuenta que el beneficio es tanto para hombres como para mujeres y para la sociedad en general.

La armonización laboral y familiar es un tema que tiene que ver con prácticamente todos los ámbitos de la vida humana y sobre todo, con los derechos humanos de hombres y mujeres; ello implica la toma de decisiones sobre políticas apegadas a un paradigma de justicia, de igualdad, de una vida libre de violencia, de respeto, reconocimiento, exigibilidad y justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. Para lograr esta armonización, no basta con buscar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la familia y en el trabajo, sino que es un importante reto que se presenta como un asunto de justicia social con serias implicaciones económicas que requieren de urgente atención pública y, por ende, de la formulación de políticas específicas y de la conformación de un marco legal para el efecto.

Este fenómeno social ha tenido una fuerte incidencia en la regulación jurídica del trabajo. En las instituciones encargadas de la defensa de los derechos laborales de los trabajadores, han tenido que comenzar a establecer acciones en torno a este nuevo escenario. Históricamente, el Derecho del Trabajo se construyó a partir de la necesidad de tutela de un conglomerado de trabajadores (hombres, mujeres y niños) afectados por la cuestión social de fines del siglo XIX y principios del siglo XX, por lo que su normativa refleja esa realidad histórica y social. Sin embargo, a partir de esa normatividad la participación laboral femenina comenzó a disminuir notoriamente, toda vez que a los hombres se les consideró como los principales proveedores de la familia y a la mujer se le consideró madre trabajadora; a cambio de esa “protección laboral”, debió asumir el cuidado de los hijos y de la familia.

En México, es necesario y urgente contextualizar la legislación correspondiente en una amplia reforma de Estado, que no se limite a la agenda particular de los varones, sino que también incorpore explícitamente las necesidades y aspiraciones de las mujeres; es decir que se construya desde una verdadera perspectiva de género. Asimismo es menester, tomar en cuenta las transformaciones demográficas, sociales, económicas y culturales prevalecientes en la vida nacional, así como el impacto de éstas en la división sexual del trabajo y en las modificaciones de los roles tradicionales de género.

Para lograr esta modificación, en un marco de derechos, no basta con buscar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la familia y en el trabajo, es imprescindible que el Estado asuma su responsabilidad en las tareas de reproducción social y de cuidado de las personas. Asimismo, se requiere de nuevos consensos que articulen propuestas de cambio en todos los órdenes, así como de la construcción de alianzas estratégicas entre diversos actores. En esta refundación social, las y los legisladores tendrían que jugar un papel preponderante (Samaniego y Ochoa, 2009).

En la actualidad, las transformaciones económicas y sociales del trabajo han evidenciado que esos sistemas jurídicos clásicos basados en el paradigma “del hombre proveedor y la mujer cuidadora” no están preparados para responder a los problemas derivados de la discriminación por causa de sexo y ni al acoso laboral y mucho menos a la necesidad de conciliar responsabilidades laborales y familiares. Ello hace preciso rediseñar la legislación laboral cuestionando las concepciones de género tradicionales y las concepciones sobre el sistema familiar (por ejemplo, es común ver familias monoparentales y extensas). Por tanto, desde el punto de vista del Derecho, se debe reconocer el derecho de las mujeres a desarrollarse en el ámbito laboral (y no sólo familiar o de cuidado), otorgando igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el trabajo. A lo anterior, cabe agregar el interés, cada vez más significativo, de los padres trabajadores de poder asumir de modo más directo e intenso sus responsabilidades familiares, abogando por un derecho a la paternidad a partir de reconocerlos como co-responsables del cuidado de sus hijos. De esa manera habría también cumplimiento en cuanto a los derechos fundamentales de los niños y niñas, entre los que se establece poder recibir el cuidado, atención y cariño de su padre y de su madre, lo que resulta difícil si en posibilidades concretas no se puede conciliar trabajo y vida familiar (Caamaño, 2011).

En este trabajo se pretende reflexionar sobre la vida laboral del personal académico de la Universidad Autónoma de Nayarit y la manera cómo compaginan trabajo y vida familiar para identificar el carácter, las modalidades y las dinámicas actuales asumidas para armonizar los ámbitos mencionados y así vislumbrar los obstáculos de género que imposibilitan el camino hacia la igualdad real entre mujeres y hombres.

### **10.1 Armonización de la familia y trabajo en la UAN**

Para el presente trabajo se realizaron un total de 18 entrevistas: 11 hombres y 7 mujeres, en los distintos campus de la Universidad Autónoma de Nayarit. En cada campus se les explicó el objetivo de la misma y se entrevistó a quienes accedieron a ello. Cabe mencionar que en muchos casos el personal docente se rehusó a la entrevista dado que no veía problema alguno en trabajar y responsabilizarse del hogar, en otros casos se manifestó que no estaban casados/as y, por lo tanto ello no era un problema.

Las edades de las mujeres entrevistadas oscilan entre 33 y 45 años y las de los varones entre 24 a 37 años. Hay cuatro personas solteras (tres mujeres y un varón) que viven en casa de sus padres; cuatro mujeres y diez hombres están casados y han formado su hogar fuera de la casa materna.

En cuanto al nivel académico se observó que todas de las mujeres cuentan con el nivel de maestría y dos de ellas actualmente están realizando estudios de doctorado; en los hombres se observaron diversos niveles de estudio: tres con licenciatura, cinco con maestría y tres doctores.

La entrada de la mujer en el ámbito laboral ha cambiado el mundo del trabajo y ha causado recomposiciones en el ámbito familiar, toda vez que se deben redefinir los roles de hombres y mujeres. Sobre todo en la idea de tener un sólo proveedor y una sola responsable de las necesidades del hogar y la familia. Otra de las consideraciones que se deben tomar en cuenta es que la armonización no es exclusiva de aquellos que están casados y de los que tienen hijos. Hombres y mujeres en general deben revalorar las actividades y acciones que desarrollan en la sociedad para que pueda darse una verdadera armonización.

En las entrevistas realizadas se encontró lo siguiente:

## 10.2 El ámbito familiar

Actualmente se hace evidente que se han quedado atrás los hogares y roles tradicionales, y que la composición de éstos es ahora mucho más diversa, por ejemplo una de las entrevistadas que desarrolla un trabajo como profesora de tiempo completo en la universidad y que se dedica al cuidado de su hija, comenta *“si hay necesidad de trabajar por la tarde, busco quien cuide a mi hija, o si el trabajo se puede desarrollar desde casa, entonces lo hago en un tiempo donde mi hija ya está dormida”* (entrevista 1). Esto demuestra que a pesar de tener tiempos definidos para trabajar fuera de casa, muchas mujeres tienen que continuar trabajando para la institución y utilizar los espacios que prácticamente estarían destinados a la convivencia en familia o el desarrollo de otras actividades.

Dado que socialmente se ha naturalizado lo doméstico como asunto femenino, las mujeres deben conjugar trabajo de cuidado del hogar con el trabajo académico. Cuestión que no se considera en los sistemas de evaluación de la calidad e incentivo del trabajo académico que están centrados en altos parámetros de productividad; ello afecta diferencialmente a hombres y mujeres, dado que los primeros tienen mejores condiciones sociales y familiares para realizar dichas actividades.

La idea de que la mujer es insustituible en su papel de madre, es una extensión de su situación biológica, el hecho de estar en gravidez durante la etapa de gestación se extiende a la vida social, como portadora - dadora y cuidadora de vida. Sin embargo, cada vez más, el hombre debe realizar, por salud social, psicológica, laboral, emocional de los hijos, de la madre, su rol como padre a través de participar activamente en las labores del hogar y la educación de sus hijos. En este sentido, uno de los entrevistados que cuenta con el grado de doctor, es casado, vive con su esposa y su hija, señala que dado que su esposa también sale de casa para trabajar y tiene que cumplir al igual que él con un horario, las actividades domésticas las realizan de manera conjunta, así como el cuidado de su hija: *“los dos somos los que nos combinamos, por ejemplo a mí en la mañana me toca... llevar a la niña a la escuela, bueno levantarme, preparar el desayuno para ella y llevarla a la escuela y también recogerla; por ejemplo mi esposa, a veces su carga de trabajo es pesado, entonces a veces todo el día yo soy el que me encargo de la niña y al contrario cuando yo soy el que tiene más carga de trabajo ella es la que se encarga de mi hija, entonces hay una relación compartida, responsabilidades compartidas”* (entrevista 2).

Aunado al trabajo que desarrollan las universitarias, deben compaginar el trabajo y la familia, además el cuidado se extiende al grupo familiar de origen; algunas tienen que desarrollar tareas de cuidado de los adultos mayores, sobre todo si ya son personas de avanzada edad. Realizan así, responsabilidades que el Estado debería de cubrir, por lo tanto, es necesario que se realicen políticas en torno al cuidado de las personas mayores.

Según Teresa Rendón, citada por Samaniego (2009:44), el uso del tiempo no sólo ha contribuido a reivindicar “los quehaceres domésticos” como trabajo necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo, sino que han permitido constatar que la producción doméstica (a cargo principalmente de las mujeres) sigue absorbiendo una enorme porción del trabajo de la sociedad, aun en aquellas economías donde la producción mercantil ha alcanzado su mayor desarrollo. En este sentido cabe resaltar que cuando por diferentes motivos en determinada situación económica las mujeres han tenido que incorporarse en forma masiva al mundo del trabajo extradoméstico, ello ha implicado modificaciones en las formas tradicionales de vida familiar y laboral.

En ese contexto, una de las modificaciones más notables han sido las responsabilidades, tiempos y lugares en que las mujeres deben desarrollarlas; ya no están todo el día en el hogar realizando labores domésticas y cuidando a los hijos, sino desarrollan un trabajo en el entorno público, lo que necesariamente implica transformaciones en las responsabilidades de quienes conforman el hogar. A pesar de lo anterior, una de las universitarias señala que es ella quien desarrolla gran parte de las actividades domésticas, sobre todo la de la elaboración de los alimentos, el cuidado de la ropa y la limpieza de la casa, señala que muy de vez en cuando el esposo “la ayuda” con la limpieza de la casa. Manifiesta que donde sí comparten las responsabilidades es en el pago de servicios y las compras de los víveres. En este sentido se visualiza que aunque esta mujer trabaja en la universidad y cuenta con un maestría (en el entendido que la educación se transforma) ello no le ha permitido establecer cambios en su hogar. Ella desarrolla gran parte del trabajo doméstico y su pareja se sigue comportando como un proveedor del recurso económico, aunque ella también contribuya no se reconoce su aportación; ello denota que ni las mentalidades de las personas, ni el funcionamiento de las instituciones, han evolucionado al mismo ritmo, tampoco se han asumido por completo los nuevos paradigmas. De manera general, se puede decir que no ha habido un involucramiento de los hombres al ámbito privado equiparable a la incursión de las mujeres en la esfera pública, con todo y las grandes disparidades que ésta presenta.

Samaniego (2009: 44), señala que las actividades de esparcimiento, cultura y convivencia se relacionan con la calidad de vida de las y los individuos, con algunos datos donde las actividades que se presentan con mayor regularidad es la de ver la televisión, meditar y el participar en actividades religiosas. De la misma manera se señala que un nivel de participación diferencial por sexo se observa en las actividades de leer y tocar instrumentos musicales, jugar y hacer ejercicio, atender visitas y la convivencia familiar con lo que se observa que las mujeres participan menos en actividades consideradas como de ‘tiempo libre’ que los hombres. Los y las universitarias de la Universidad autónoma de Nayarit no son la excepción ya que, en su mayoría, los y las entrevistadas señalan que el tiempo dedicado a esta actividad casi no se da por las diferentes actividades que se realizan, dándole prioridad a la convivencia familiar. Lo que es de resaltar que a pesar de contar en la mayoría de los casos con recursos económicos para ambos cónyuges que trabajan fuera de su casa y hay una aportación económica al hogar, se esperaría que se tuviera tiempo para el ocio, sin embargo la carga de trabajo y la situación económica no permiten que se de un espacio para esta actividad ya sea como familia o de manera individual.

### **10.3 El ámbito laboral**

Actualmente es necesario valorar y reconocer educativa, cultural, fiscal y laboralmente el trabajo del hogar como aportación social, donde el hombre tenga una corresponsabilidad en el hogar, así como el reconocimiento, aceptación y ejercicio del papel de la mujer.

A diferencia de otros entrevistados uno de ellos refiere que responsabilizarse de alguna de las actividades del hogar ha tenido un efecto en el progreso de su trayectoria laboral, ya que eso le ha ayudado a entender a compañeros y alumnos que ya están con compromiso de hijos y mujer (los mismos que presentan problemas con su desempeño académico y/o laboral y con lo familiar y tienen que cuidar a sus hijos), por lo tanto, a él le ha servido para apoyar y orientarlos para tener un mejor desempeño de su labor en los ámbitos laboral y familiar.

Esta compaginación de lo laboral y lo familiar para las universitarias en el área de formación y desarrollo profesional ha sido relegado al cuidado de los hijos y la casa, una docente refiere que dada su condición de madre -asumiendo que es una tarea que tiene que desarrollar ella- el impacto en el desarrollo de las labores ha sido un tanto negativos ya que no dispone del tiempo necesario para poder estar en todas las reuniones a las que se les convoca; se tienen limitados los horarios donde los hijos están en las estancias infantiles o que alguien se los cuide, pero cuando ya se recogen los hijos se está en casa cuidándolos, desarrollando labores domésticas y como señala es “hasta que el cuerpo aguante”.

Otra de las entrevistadas señala que *“es menos el tiempo que te absorbes en el trabajo, en eso ha sido el impacto pues, pero pensando el tiempo que menos para dedicarlo al trabajo o para este, que no me pese pues; bueno no es que me pese si no que antes, por ejemplo si había que irse a reuniones o salidas muy tarde y eso, no había algún problema. Pues ahora sí que hasta que el cuerpo aguantara, pero ahora que tengo a mi hija ya es diferente porque me la pienso, se la piensa uno más a quedarse uno más tarde. Sin embargo no me ha afectado en ese sentido de que el tiempo que tengo para el trabajo lo haya desaprovechado, lo he sabido aprovechar, lo he sabido organizar mejor, entonces creo que hasta este momento no me ha afectado tanto, sí me ha afectado en el sentido de los proyectos de investigación ahí sí, en esa parte yo siento que sí ha afectado”*.

El acoso laboral que algunas mujeres sufren en sus centros de trabajo ha sido constante desde que las mujeres ingresaron al mercado laboral y en la universidad también se está expuesto a ello, con referencia a si alguna vez han sido hostigadas en su empleo por su origen, color, edad o sexo se señala prácticamente que no. De manera particular una entrevistada señala *“o sea acoso sexual no”* pero, si comentarios que hacen las personas, eso sí, sobre todo sobre uno, que te quieren meter en chismes y eso; pero *“pos no, pues tratas de trasladarlos, te galvanizas para ese tipo de cosas, pues no, no, o sea no llega a un punto de, o no permito que llegue a un punto de hostigamiento, de que no me permita hacer mi trabajo, por lo que comento te galvanizas ante esas situaciones, entonces sí es difícil este... el trabajo.”*

#### **10.4 Conclusiones**

Las medidas para armonizar la esfera laboral con la familiar y personal están lejos de ser un objetivo a corto plazo, considerando el contexto económico y social tan complejo y diverso como el que se presenta en México, sobre todo si se toman en cuenta los altos niveles de pobreza y el amplio y creciente sector de trabajo informal.

Ahora bien, dentro de la academia, el factor principal de reconocimiento es la productividad, que está marcada con obtener los mayores grados académicos como maestría y doctorado o estancias postdoctorales, los proyectos de investigación financiados, así como las publicaciones en revistas indexadas de reconocimiento nacional e internacional. Con dichos reconocimientos cuentan en mayor medida los varones, la poca representación de las mujeres en el trabajo académico requiere de análisis profundos desde distintas perspectivas y abordajes teóricos que permitan analizar diferencias y comprender las complejidades de vincular trabajo académico y familia, y la construcción simbólica de género que se realiza entre el mundo laboral y familiar. Tan solo considerar los tiempos y espacios en que las mujeres deben realizar el trabajo supone ya grandes discusiones pues disponer de tiempo propio para reflexionar y disfrutar es de lo que las mujeres carecen.

Atender la complejidad de armonizar familia y trabajo para muchas mujeres, y buena parte de los hombres, es una cuestión referida a múltiples aspectos, por lo que las estrategias dirigidas a su alcance requieren también de acciones diversas y en distintos planos. Las políticas de equidad o igualdad de oportunidades siguen considerando modelos de trabajo androcéntricos, sin considerar que existe una reorganización del trabajo distinta y que los tiempos, espacios y responsabilidades con que se cuenta son distintos. Dentro del ámbito universitario reconocer los logros que las mujeres han tenido en la academia permitirá destacar sus contribuciones para el conocimiento científico.

## 10.5 Referencias

Caamaño Rojo, E. (2011). La armonización de responsabilidades y familiares: un nuevo fin para el derecho del trabajo. *Revista del Magister y Doctorado en Derecho*, 4, 135-144.

Lagarde, M. (1995). Mujeres Universitarias y Modernidad En *Seminario sobre sensibilización de género, leyes y políticas relacionadas con las mujeres*. San José, Costa Rica: Editorial UCR

Martínez-Labrín, S. y Bivort-Urrutia, B. (2014). Procesos de producción de subjetividad de género en el trabajo académico: Tiempos y espacios desde cuerpos femeninos, *Psicoperspectivas*, 13(1), 15-22. Recuperado el [día] de [mes] de [año] desde <http://www.psicoperspectivas.cl> DOI:10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL13-ISSUE1- FULLTEXT-334

Martínez, S. (2012). Ser o no ser: Tensión entre familia, subjetividad femenina y trabajo académico en Chile. Un análisis desde la psicología feminista, *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, 18(35), 133-163.

Samaniego, S. y Ochoa K. (2009). “¿Armonización entre los ámbitos laborales y familiares en México. Documento informativo y propositivo para la LXI Legislatura, Noviembre del 2009, México.