

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.



HACIA LA CORRESPONSABILIDAD SOCIAL Y DE GÉNERO EN LA
POLÍTICA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL
DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS

TESINA

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

PRESENTA

ANA VALERIA GUEMEZ GRANIEL

DIRECTORA DE LA TESINA: DRA. ALEJANDRA RÍOS CÁZARES

CIUDAD DE MÉXICO

JUNIO DE 2019

Resumen

La presente tesina se propone realizar un diagnóstico sobre la situación de inequidad de género en el CIDE, desde el punto de vista de la influencia de las responsabilidades de cuidado familiar en la trayectoria profesional de los académicos. Así mismo, con base en el diagnóstico anterior se propone realizar una propuesta para fortalecer la respuesta institucional en materia de conciliación de la vida familiar y laboral desde una perspectiva de equidad de género. Para conformar el diagnóstico se realizó una investigación cualitativa a partir de entrevistas a profundidad a profesores del CIDE. La información se analizó a la luz de la perspectiva teórica de la corresponsabilidad social y de género, la cual explica la inequidad de género en el ámbito laboral como consecuencia de la inequidad en la división sexual del trabajo del ámbito familiar.

Los resultados indican que, en primer lugar, existe una brecha por la cual las generaciones más recientes de académicos tienden a favorecer una mayor horizontalidad en la división sexual del trabajo del ámbito familiar y tienen mayores expectativas de corresponsabilidad institucional y de género en lo que respecta a políticas de conciliación de la vida familiar y laboral. Teniendo en cuenta lo anterior, en segundo lugar, resalta que el único tipo de responsabilidad de cuidado para la cual existe corresponsabilidad institucional formal es para la maternidad y la paternidad. Sin embargo, la política es fuertemente maternalista, es decir se concibe a la madre como la principal responsable del cuidado de la familia. La respuesta institucional a otras responsabilidades de cuidado como el cuidado de familiares enfermos o de adultos mayores recae en el ámbito de la negociación informal y existen opiniones encontradas sobre en qué medida debería haber una corresponsabilidad entre el trabajador y la institución. Sin embargo, el cuidado de adultos mayores es una responsabilidad de cuidado que produce una carga emocional, física y financiera intensa.

Para realizar la propuesta de fortalecimiento de la respuesta institucional se parte de la información obtenida del diagnóstico y de una revisión conceptual que analiza la evidencia nacional e internacional, en contextos académicos, en materia de licencias para brindar cuidado y políticas de postergación de las evaluaciones académicas.

Agradecimientos

Esta tesina no hubiera sido posible sin el apoyo del Centro de Investigación y Docencia Económicas y del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, así como de mis maestros, mis padres y mis amigos. Aprovecho este espacio para darles mis más sinceros agradecimientos.

Agradezco al Centro de Investigación y Docencia Económicas por facilitarme la labor de investigación. Con especial cariño doy las gracias a todos los profesores y estudiantes que compartieron, para esta investigación, sus trayectorias profesionales y de vida.

Debo un agradecimiento especial a mi asesora, Alejandra Ríos, quien me guió en el proceso de investigación para repensar constantemente mi trabajo y así fortalecerlo. También doy las gracias a mis profesores, quienes me inculcaron la disciplina y pasión necesaria para el análisis de política pública: Ana Díaz, Ana Fierro, Céline González, David Arellano, Eduardo Villareal, Edgar Ramírez, Guillermo Cejudo, Itza Curiel, Jair Trejo, Judith Mariscal, Manlio Castillo, Mariana Chudnovsky, Rodolfo de la Torre, Salomón Chertorivski y Susana Marván.

El día a día de mi formación lo viví con mis compañeros de la generación 2017-2019 de la Maestría en Administración y Políticas Públicas. Su dedicación y amistad me inspiraron y fortalecieron en todo el proceso.

No hay palabras ni espacio suficiente para agradecer a mi familia. Mis padres, Guadalupe Graniel y Miguel Güémez, despertaron en mí el interés por dar respuesta a los problemas públicos desde las ciencias sociales y las humanidades. Mis hermanos, Braulio y Fernanda, excelentes y apasionados investigadores, me inspiran con su talento y sus logros.

Mi más cariñoso agradecimiento a Jorge Laris. Su amor y su paciencia me motivaron y acompañaron, de principio a fin, en el logro de la presente tesina.

Índice de contenidos

I. Introducción	1
1. Inequidades de género en la comunidad académica de México	1
2. Las limitaciones en la política pública de conciliación de la vida familiar y laboral en México	4
II. Objetivo y justificación de la investigación.....	9
III. Perspectivas teóricas en materia de inequidad de género.....	11
1. Cuidado, conciliación y corresponsabilidad	11
2. Teoría de las organizaciones generizadas	14
3. Teoría de los recursos y acción afirmativa	15
IV. Marco conceptual	16
1. Licencias parentales en la academia	16
2. Postergación de la evaluación.....	20
3. Evidencia para la política pública	22
V. Caso: El Centro de Investigación y Docencia Económicas.....	24
1. Tiempo, espacio y dinámica laboral en la academia	27
1.1 Mujeres y hombres trabajando en la academia	27
1.2 Expectativas de productividad	29
2. Maternidad y paternidad	31
2.1 Cambio generacional: nuevas formas de división sexual del trabajo.....	31
2.2 Tiempo y espacio laboral en la academia.....	34
2.3 Ventana de oportunidad reproductiva	36
2.4 El costo en la productividad	38
2.5 Agravantes y atenuantes.....	40
3. Cuidado de los padres	41
4. El trabajador y la institución ante las responsabilidades de cuidado	42
4.1 El cuidado de la madre y/o los hijos	42
4.2 El cuidado de adultos mayores.....	49
VI. Propuesta	52
1. Licencias de maternidad y paternidad.....	52
2. Prórroga de evaluación	57

3. Licencia por cuidados de emergencia	57
VII. Reflexiones finales	60
VIII. Anexo. Fundamentos legales de la política pública de conciliación de la vida familiar y laboral aplicable a profesores investigadores del CIDE	64
1. Política pública dirigida a las madres para el cuidado de sí mismas y sus hijos	64
1.1 Licencia de maternidad	64
1.2 Protección legal por discriminación ante responsabilidades de cuidado	67
1.3 Licencia por cuidados médicos de menores con un padecimiento oncológico	67
1.4 Lactancia	69
1.5 Guardería'	70
1.6 Prórroga de evaluación	71
2. Política pública dirigida a los padres para el cuidado de sus hijos	72
2.1 Licencia de paternidad	72
2.2 Guardería	72
3. Licencia sin goce de sueldo	73
IX. Referencias	74

Índice de tablas

Tabla 1. Generaciones de profesores investigadores por año de inicio de estudios de doctorado	32
Tabla 2. Momento en la trayectoria académica en la que se tuvo o se planeó tener al primer hijo	36
Tabla 3. Política pública de conciliación de la vida familiar y laboral en el CIDE	50
Tabla 4. Fundamentos legales de la política de conciliación de la vida familiar y laboral	51
Tabla 5. Posibilidades de duración de la licencia de maternidad	54
Tabla 6. Posibilidades de duración de la licencia de paternidad	56

Lista de abreviaturas

Instituciones

Centro de Investigación y Docencia Económicas - CIDE

Centro Público de Investigación del Conacyt – CPI

Centro para el Aprendizaje en Evaluación y Resultados de América Latina y el Caribe - CLEAR

Comisión de Género del Centro de Investigación y Docencia Económicas - CG-CIDE

Consejo Económico y Social de la Ciudad de México - CES-CDMX

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología - Conacyt

Grupo de Información en Reproducción Elegida - GIRE

Instituto de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - IEU

Instituto Nacional de Estadística y Geografía - INEGI

Instituto Nacional de las Mujeres – INMUJERES

Laboratorio Nacional de Políticas Públicas - LNPP

Organización de las Naciones Unidas - ONU

Organización Internacional del Trabajo - OIT

Sistema Nacional de Investigadores - SNI

Instrumentos legales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos - CPEUM

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares - C156

Ley del Seguro Social - LSS

Ley de Ausencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act) - FMLA

Ley Federal del Trabajo - LFT

I. Introducción

1. Inequidades de género en la comunidad académica de México

México se encuentra doce puntos porcentuales por debajo del promedio de investigadoras de la región de América Latina y el Caribe. El promedio regional latinoamericano es de 45% y el promedio nacional mexicano es del 33% (Instituto de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [IEU] 2018). Para 2015, en ninguna de las universidades públicas de México, que concentran las mayores cantidades de investigadores, se logró la paridad. En la Universidad Nacional Autónoma de México el porcentaje de mujeres fue del 40%, en la Universidad Autónoma Metropolitana las mujeres representaron el 36% de los investigadores y en el Instituto Politécnico Nacional hubo un 32% de investigadoras (Cárdenas 2015, 76).

Si bien a nivel de licenciatura existe, en promedio, una paridad del 50% de hombres y mujeres estudiantes y a nivel de doctorado una situación muy cercana a la paridad (con 48% de mujeres y 52% de hombres, en promedio), el porcentaje de mujeres que continúan una trayectoria profesional en la investigación se reduce a un nivel de 33% (IEU 2018). Al respecto, una investigadora perteneciente al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) se lamenta: “Muchas de nosotras damos clases a más chicas que chicos pero las cifras duras indican que ellas no llegarán a ocupar puestos altos en la vida académica” (Villegas y Mendoza-Zuany 2015, sección 3). Es decir, existe lo que se ha denominado *techo de cristal*, “a medida que se sube en la escala de los puestos de investigación y de responsabilidades académicas o empresariales, las mujeres son cada vez menos” (Casado 2011, 7).

Para el 2015, la participación de las mujeres en el SNI fue del 35% del total de investigadores (Cárdenas 2015, 78). Las mujeres se encuentran sub-representadas en todos los niveles del SNI, concentrándose mayormente en el nivel de candidatura y nivel I. Para el 2015, en el nivel de candidatura las mujeres representaron el 41% de los candidatos; en el nivel I el 37%; en el nivel 2 el porcentaje de investigadoras se reduce a 30% y en el nivel 3 tan sólo se al llega al 21% (Cárdenas 2015, 71). Además, cabe agregar que el nivel emérito históricamente ha sido muy difícil de lograr para las mujeres, “de 196

investigadores eméritos existentes en México desde 1992 hasta 2013, sólo 31 son mujeres, esto representa el 16% del total” (Cárdenas 2015, 67).

Específicamente el área de Ciencias Sociales y Economía (Área 5 del SNI), en el 2015, tuvo una composición de 36.8% de mujeres. Considerando un índice de equidad de género en el que 1 representa la paridad y 0 extrema desigualdad, el Área 5 no alcanza la paridad en ninguno de los niveles. El nivel de candidatura es en el que hay mayor presencia de mujeres (.74 en el índice de equidad) y el nivel 3 en el que mayor desigualdad hay (.35 en el índice de equidad) (Cárdenas 2015, 75).

Las mujeres no sólo enfrentan barreras a la entrada y a la movilidad en la jerarquía de niveles del SNI, tampoco participan en la misma medida que los hombres en las comisiones dictaminadoras y las comisiones revisoras del Sistema, a pesar de que los lineamientos para el funcionamiento de tales comisiones establecen que las mismas deben procurar la paridad de género. Para el 2006, solo el 21% de los miembros de comités de dictamen y revisión del SNI fueron mujeres (Valles y González 2012); lo cual tiene sentido si se toma en consideración que para ser miembro de una comisión dictaminadora o revisora se requiere contar con la distinción de Investigador/a Nacional nivel III o Emérito/a.

El problema de que las mujeres no logren llegar a los máximos órganos de decisión y autoridad dentro del SNI, argumentan las propias investigadoras, no es que no se les dé un trato igualitario en la evaluación si no es que no hay una perspectiva de equidad en la que se tome en consideración que la productividad de las mujeres, en general, no se produce en igualdad de condiciones que la de los hombres (Chavoya y Ruiz 2010, 4). La falta de perspectiva de género a la hora de evaluar se ejemplifica en el siguiente comentario realizado por un investigador del Área 3 del SNI: “Claro, y si voy al fondo y tú me dices, ¡oye, es una mujer! Pues es excelente, para mí es un recurso humano excelente, cuando hablo de su producción yo no hablo de género, hablo de su producción y su calidad” (Soto, Mazo y Mazo 2017, 103).

Las investigadoras, desde principios del siglo en curso, han reflexionado sobre los aportes y los retos que enfrentan las mujeres en la investigación¹. Una de las causas principales de la dificultad que enfrentan las mujeres al ingreso y desarrollo en la academia, identificada por ellas mismas, es que éstas asumen en mayor medida que los hombres el trabajo doméstico y de cuidado de la familia (Mendieta 2015, prólogo):

Ser mujer, madre, esposa, académica e investigadora es un trabajo de tiempo completo que ocupa los días y las noches, porque no se agota en los tiempos pasados en las aulas, laboratorios, talleres o cubículos del ámbito institucional, ya que trasciende sus fronteras universitarias para desplegarse en el domicilio particular, en compañía de la familia, en la cocina, el comedor de la casa, en el estudio o en medio de las asesorías de tareas y el cuidado de los hijos.

Si bien las investigadoras asumen trabajo doméstico y de cuidados durante toda su trayectoria académica se considera como un momento especialmente crítico la coincidencia entre la obtención del doctorado, los esfuerzos por lograr la titularidad² como profesor investigador, la intención de tener hijos y la declinación natural de la fertilidad entre los treinta y cinco y cuarenta años (Chavoya y Ruiz 2010, 5).

Al igual que en el panorama nacional, en el Centro de Investigación y Docencia Económicas se presentan diversos fenómenos de inequidad de género en la comunidad académica; tales como falta de paridad en la proporción de investigadoras con respecto a la de investigadores y la sub-representación de las investigadoras en los niveles más altos de investigación. Gracias al Reporte de igualdad de género en la comunidad académica, elaborado por la Comisión de Género del CIDE (2018a; 2018b), es posible conocer con mayor profundidad la forma en la que se expresa la inequidad de género en dicha institución, incluyendo las desigualdades relativas a la conciliación entre la vida familiar y

¹ Tres eventos emblemáticos de dicha reflexión fueron: en 2011, el Foro Nacional *Mujeres en la ciencia, la tecnología y la innovación en México* (organizado por el Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES] y el Conacyt); en 2013, el Foro *Una mirada a la Ciencia, la Tecnología y la innovación con perspectiva de género* (organizado por INMUJERES, Conacyt y la Universidad del Claustro de Sor Juana); en 2014, el *I Congreso de Investigadoras del SNI* (organizado por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y el Conacyt).

² Cabe enfatizar que dos requisitos básicos para ser candidato a investigador nacional en el SNI es tener grado de Doctor y ser profesor investigador de tiempo completo (Chavoya y Ruiz 2010, 10).

laboral. En la sub-sección “Mujeres y hombres trabajando en la academia” se presentan, de manera sintética, los resultados del Reporte.

2. Las limitaciones en la política pública de conciliación de la vida familiar y laboral en México

El 23 de junio de 1981 entró en vigor el “Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares” (Convenio número 156 o C156) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (OIT 2018a). La entrada en vigor del C156 puede ser vista como un punto clave en la formación de una agenda pública internacional intergubernamental en la que el trabajo de cuidados y la división sexual del trabajo tradicional son problematizadas y el enfoque de corresponsabilidad social y de género se posiciona como una necesidad para lograr que, tanto el sector público como el privado y el civil, así como los hombres y las mujeres de las familias asuman todos responsabilidad sobre el trabajo de cuidados como un medio fundamental para el bienestar social.

Al día de hoy, el Poder Ejecutivo de México no ha ratificado el C156 (OIT 2018b). Sin embargo, desde fines del siglo XX, se ha venido consolidando una agenda pública, desde la sociedad civil y la comunidad académica, y una agenda gubernamental en torno al tema del trabajo de cuidados con corresponsabilidad social y de género. Ejemplo de lo anterior, es la implementación en 1996 de la primera Encuesta Nacional sobre Trabajo, Aportaciones y Uso del Tiempo. Dicha encuesta, así como las versiones posteriores de la misma, han sido fundamentales para impulsar proyectos de investigación que dan cuenta de quién y cómo se lleva a cabo el trabajo doméstico y de cuidados en el país (Brígida y Pacheco 2014). Más recientemente, en 2011 y 2012 respectivamente, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) ha generado más esfuerzos de recolección de información en torno al problema, como lo son la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares y la Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social. Sin embargo, cabe enfatizar que ante el recorte presupuestal a los ingresos fiscales del INEGI, para el año 2019, la Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo fue uno de los proyectos cancelados.

A nivel del gobierno federal, la introducción del permiso de paternidad en la Ley Federal del Trabajo³ marca un incipiente interés por generar política pública que dé lugar a la corresponsabilidad social y de género en el trabajo de cuidados. Es a nivel del gobierno estatal de la Ciudad de México en donde la agenda gubernamental se ha desarrollado más. La publicación del libro *El descuido de los cuidados. Sus consecuencias en seguridad humana y desigualdad laboral* posicionó al problema del trabajo de cuidados como parte de la agenda del Ejecutivo de la Ciudad de México (Consejo Económico y Social de la Ciudad de México [CES-CDMX] 2016). En 2016, el derecho al cuidado se introdujo en la nueva Constitución de la Ciudad de México y en 2018, el Ejecutivo de la Ciudad de México presentó ante la Asamblea Legislativa local la iniciativa para crear un proyecto de Decreto para la Ley del Sistema Integral de Cuidados. Así mismo desde 2015 el Gobierno de la Ciudad de México ha venido fomentado en toda la Administración Pública de la Ciudad de México la Nueva Cultura Laboral como medida para posicionar a la Ciudad de México a la vanguardia en temas de conciliación de la vida familiar y laboral con corresponsabilidad social y de género (Gaceta Oficial de la Ciudad de México 10 de mayo de 2016).

En cuanto a la consolidación de una agenda pública, la sociedad civil y la comunidad académica han contribuido introduciendo el tema en la discusión pública y generando una serie de análisis y diagnósticos (en ocasiones en mancuerna con el gobierno) en torno a la política pública actual. En general, los diagnósticos argumentan que la política económica y laboral se ha centrado únicamente en los procesos de producción, distribución y consumo de bienes y servicios, relegando la importancia de las acciones que ocurren fuera del mercado laboral pero que permiten el sostenimiento de la vida humana en un sentido más integral, como lo es el trabajo de cuidados que permite el bienestar de la familia (CES-CDMX 2017, 4; Pérez 2016, 57).

Por lo anterior, los diagnósticos afirman que la corresponsabilidad social y la corresponsabilidad de género como enfoques de la política pública económica, social y laboral son incipientes. La corresponsabilidad social hace referencia a la necesidad del reconocimiento de que el Estado, las empresas privadas y la familia comparten la responsabilidad de garantizar el cuidado de todos los miembros de la sociedad (Pérez 2016, 108). En la actualidad el reconocimiento y la actuación coordinada bajo la lógica de

³ En noviembre de 2012, el permiso de paternidad se introdujo por primera vez en la Ley Federal del Trabajo, artículo 132, fracción XXVII Bis (Notilegis, 2017).

corresponsabilidad social son mínimos. Incluso la misma política pública carece de coordinación (Pérez 2016, 89).

La corresponsabilidad de género hace referencia a que el trabajo doméstico y de cuidados debe guiarse por los siguientes principios: reparto justo, actuación coordinada y asunción de responsabilidad compartida entre hombres y mujeres (Maganto, Etxeberria y Porcel 2010). La política pública actual está diseñada bajo una lógica maternalista, es decir que reconoce el trabajo de cuidados como una responsabilidad femenina sin buscar reducir la brecha de género (Martínez-Franzoni y Blofield 2015).

La mayoría de los diagnósticos se han centrado en evaluar políticas públicas de tipo desfamiliarista⁴ (Martínez-Franzoni y Blofield 2015). Es decir, en política pública que traslada la responsabilidad del cuidado de la familia hacia instituciones públicas o privadas. Los problemas principales que se han detectado en los servicios de cuidado infantil es la cobertura limitada, la regresividad de la focalización (ya que el servicio está dirigido a derechohabientes del sector formal), el diseño maternalista (asocia la responsabilidad de cuidado con la madre únicamente), y deficiencia en los registros de información (Equidad de Género, Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C. y Comisión Nacional de Derechos Humanos 2018; Grupo de Información en Reproducción [GIRE] 2017; Pérez 2016). Con respecto a la población adulta mayor también se detectan los problemas de cobertura, regresividad y deficiencia de registro de información, sin embargo, con mucha mayor gravedad que para la población infantil.

Si bien, los esfuerzos comentados previamente son sumamente valiosos para el avance en que el trabajo de cuidados en el país sea solventado con dignidad para quienes lo llevan a cabo y para quienes dependen de él, la presente investigación encuentra una serie de limitaciones y vacíos que es preciso abordar.

Con respecto a las encuestas del INEGI, para la recolección de información en torno al trabajo de cuidados, éstas resultan insuficientes como insumo para la elaboración de política pública contextualizada ya que su naturaleza sumamente general no permite elaborar diagnósticos precisos para la situación particular de los contextos a los cuáles se les quiere aplicar un tratamiento de política pública. Se requiere complementar las tendencias sociodemográficas generales que nos proporcionan dichos estudios con estudios

⁴ La tipología de políticas públicas de conciliación de Martínez-Franzoni y Blofield (2015) se detalla en el apartado teórico “Corresponsabilidad social y de género”.

cualitativos que permitan conocer más a fondo la dinámica social y laboral de los contextos en los que se busca una transformación conductual por medio de política pública. De lo contrario se cae en el riesgo de diseñar política pública de carácter general sin considerar en qué medida las acciones propuestas se adaptan a la naturaleza específica de los sitios en los que se implementa.

En lo que respecta a los diagnósticos, éstos han enfocado gran parte de su atención al análisis de política pública desfamiliarista, es decir los servicios de cuidado que ofrecen instituciones distintas a la familia (Estado, sector civil y privado). La falta de evaluación de la política pública secuencial, la que permite al trabajador dedicarle tiempo al cuidado de su familia sin afectar su ingreso, resulta preocupante porque este tipo de política atiende directamente el problema de la falta de desarrollo integral del trabajador en el contexto laboral.

El diagnóstico realizado por el GIRE (2017) si bien incluye un análisis sobre licencias de paternidad y maternidad y espacios de lactancia, sólo se enfoca en analizar las limitaciones de cobertura y e inconsistencias entre leyes y reglamentos oficiales. No se aborda a profundidad el tema de la calidad ni de los efectos del tratamiento de política pública en la vida de quienes hacen uso de ellas o en los espacios laborales.

La presente tesina se propone ir cerrando los vacíos que se señalaron previamente, al analizar a profundidad un contexto particular con el fin de generar evidencia cualitativa que permita fortalecer el diseño e implementación de la política pública. Como se señaló en la primera sección de esta introducción, a pesar de que en la academia mexicana se encuentran hombres y mujeres con altos grados educativos sigue siendo un espacio laboral que muestra diversas formas de desigualdad de género. Una de ellas, reconocida por las investigadoras del SNI, es la forma en la que la división sexual del trabajo, que incluye tanto el trabajo que se realiza para el mercado laboral como el que se realiza en los hogares, influye en sus trayectorias profesionales.

La política pública de conciliación de la vida laboral y familiar es una manera de mitigar los problemas que surgen del intento de los trabajadores de desempeñarse en el mercado laboral formal y al mismo tiempo atender las necesidades de cuidado familiares. Sin embargo, la evidencia que existe sobre sus efectos en la trayectoria profesional de los académicos mexicanos y sobre la medida en que puede ayudar a cerrar brechas de desigualdad de género es prácticamente nula. Lo anterior resulta lamentable dado que los

académicos representan un sector de la población que se encuentra en un proceso de transición social y demográfica de una división sexual del trabajo que sigue el esquema hombre-proveedor y mujer-cuidadora a formas más diversas en las que los roles se invierten o se distribuyen de manera más horizontal. Por lo tanto, es un sector de población en los que la política pública de transformación de patrones culturales, como lo es la de conciliación de la vida familiar y laboral, podría tener resultados positivos.

Con el fin de atender los vacíos existentes y contribuir a la generación de evidencia para la mejora de la política pública, la presente tesina analiza el caso del Centro de Investigación y Docencia Económicas. De manera específica, se busca explicar de qué manera las responsabilidades de cuidado influyen en las trayectorias profesionales de los académicos y en qué medida la política pública secuencial actual (licencias de maternidad y paternidad y prórrogas de evaluación) influye en las posibilidades de conciliar la vida laboral y familiar. Para lograrlo la tesina se divide en las siguientes secciones: En la sección II se presenta el objetivo y justificación de la investigación; la sección III expone tres perspectivas teóricas que buscan explicar la inequidad de género en el contexto laboral como causa de la división sexual del trabajo tradicional (la teoría de la corresponsabilidad social y de género, la teoría de las organizaciones generizadas y la teoría racional de los recursos). La sección IV presenta un marco conceptual en torno a la evidencia de política pública de conciliación de la vida familiar y laboral secuencial en la academia norteamericana. La sección V presenta el diagnóstico sobre el CIDE; la sección VI expone una serie de recomendaciones a la política pública del CIDE con base en referentes nacionales y la evidencia del marco conceptual; y la sección VII presenta las reflexiones finales de la tesina. Finalmente se presenta un anexo con la legislación que fundamenta el esquema de política pública disponible para los profesores investigadores del CIDE.

II. Objetivo y justificación de la investigación

El objetivo de esta investigación es profundizar el diagnóstico sobre la situación de inequidad de género en el CIDE desde el punto de vista de la influencia de las responsabilidades de cuidado familiar en la trayectoria profesional de los profesores investigadores y, con base en el diagnóstico anterior, realizar una propuesta para fortalecer, con apego a la ley pero aprovechando los márgenes de ajuste institucional, la respuesta del CIDE en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.

La elaboración de una propuesta de política pública que responda a los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral, así como a las inequidades de género en el ámbito laboral se justifica en la necesidad de una cultura laboral que priorice el desarrollo integral del trabajador en un marco de justicia de género. La falta de conciliación está asociada a problemas de salud, físicos y psicológicos, para el trabajador y para su familia. Así como a problemas de insatisfacción laboral y bajo rendimiento. Este proyecto se propone contribuir a las iniciativas que buscan generar una cultura laboral en la que el desarrollo integral del trabajador sea prioritario. Es preciso enfatizar que, en una cultura que asume que las mujeres son las responsables del cuidado del hogar y la familia, el problema de la conciliación tiene mayores repercusiones negativas en la vida de las mujeres. Por lo anterior, el presente proyecto busca generar propuestas para romper dicho círculo vicioso a partir de políticas de conciliación de la vida familiar con perspectiva de corresponsabilidad de género.

Además, el presente proyecto se justifica ante la escasez y la superficialidad de los análisis en torno a política de conciliación en el ámbito laboral. En México, la política de conciliación secuencial, tanto en la esfera laboral pública como privada, es reciente. Por lo mismo, los análisis son escasos y superficiales en contraste con otros tipos de política de conciliación como la desfamiliarista. La situación se agrava al considerar que el diseño deficiente de las políticas existentes evita su evaluación. Por lo anterior, este proyecto se propone aportar a la literatura generando recomendaciones basadas en evidencia de un contexto susceptible a ser analizado a detalle como lo es el CIDE.

El análisis del caso particular del CIDE resulta clave para contribuir a una discusión más amplia sobre la posibilidad de repensar la política pública de conciliación de la vida familiar y laboral en otras instituciones académicas mexicanas. El CIDE es un Centro

Público de Investigación (CPI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt), especializado en investigación social con un amplio número de programas de docencia en educación superior (cuatro licenciaturas, ocho maestrías, dos doctorados y diversos programas de educación continua); sin embargo cuenta con un número pequeño de investigadores y estudiantes (con respecto a las universidades públicas) lo que da lugar a una comunidad académica compacta con una constante comunicación con sus autoridades administrativas. Lo anterior hace al CIDE un referente para dialogar no sólo con los demás CPI, especializados en ciencias sociales, si no con instituciones de investigación y docencia que cuentan con comunidades académicas similares en magnitud y organización a las del CIDE, como el Colegio de México y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Sede México); así como con centros de investigación pertenecientes a las Universidades Autónomas de los distintos estados de la República.

En las siguientes dos secciones se exponen tanto el marco teórico como el marco conceptual que permitirán estructurar el diagnóstico y la propuesta de política pública de esta tesina. Los detalles metodológicos se exponen en la sección introductoria al diagnóstico elaborado sobre el CIDE.

III. Perspectivas teóricas en materia de inequidad de género

Esta sección expone tres perspectivas teóricas que buscan explicar las causas y las consecuencias de la inequidad de género en el ámbito laboral, así como los procesos sociales que es preciso transformar para revertirla. Estas son la perspectiva teórica de la corresponsabilidad social y de género, la perspectiva teórica de las organizaciones generizadas y la perspectiva teórica del uso racional de los recursos.

1. Cuidado, conciliación y corresponsabilidad

La perspectiva teórica de la corresponsabilidad social y de género en la política pública de conciliación de la vida familiar pertenece al campo más amplio de estudios del cuidado. El trabajo de cuidados se entiende como el tiempo y la energía empleados en actividades que tienen por objeto procurar la reproducción biológica y la satisfacción de estándares y necesidades cotidianas de la familia y el hogar (Fraga 2018, 9). El trabajo de cuidados es entonces un conjunto de actividades que procuran la salud, higiene, alimentación, educación, esparcimiento y, en general, el bienestar físico y mental de las personas; por lo cual se considera que existe una relación ético-afectiva fuerte entre quienes brindan y quienes reciben cuidado (Vega y Gutiérrez-Rodríguez 2014, 9). La distinción entre trabajo de cuidado directo e indirecto busca enfatizar la importancia de la dimensión ético-afectiva (Carrasco, Borderías y Torns 2011). Se considera como trabajo de cuidado directo a la relación física y emocional que se establece entre quienes brindan y reciben cuidado. En tanto que se considera trabajo de cuidado indirecto al trabajo doméstico y de gestión del hogar y la familia.

El trabajo de cuidados ha sido estudiado desde diversos enfoques (Vega y Gutiérrez-Rodríguez 2014). Por un lado, la antropología y la sociología del género y de la reproducción intergeneracional han analizado como la división sexual del trabajo da lugar a desigualdades, entre hombres y mujeres, en su relación a recursos económicos y de poder pero sobre todo con respecto a sus identidades e imaginarios sociales. Por otro lado, la demografía del uso del tiempo y la economía feminista han enfatizado una visión de la economía en la que las esferas mercantiles y las no mercantiles están estrechamente entrelazadas y en las que el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado permite la

reproducción de la fuerza de trabajo (Vega y Gutiérrez-Rodríguez 2014, 10). Finalmente, el análisis de política pública, influenciado de la postura ética que emana de los enfoques anteriores, ha abierto la discusión sobre cómo repensar a las organizaciones e instituciones para que el bienestar esté en el centro de las relaciones entre el individuo y el sector público, privado y civil.

El enfoque de política pública de conciliación de la vida familiar y laboral argumenta que los contextos laborales propician un desbalance entre el tiempo, la energía y las prioridades que exige el trabajo profesional y las que se le otorgan a aspectos como la familia, la salud y el esparcimiento (Fernandez-Crehuet, Gimenez-Nadal y Reyes-Recio 2015, 342). El enfoque de conciliación propone confrontar ese desbalance para mitigar los efectos negativos que ocasiona: la jornada laboral excesiva está vinculada a estrés, depresión y ansiedad en el trabajo y a conflictos intrafamiliares, tanto en las relaciones de pareja como en la relación entre padres e hijos (Allen, Herst, Bruck y Sutton 2000; Greenhouse, Collins y Shaw 2003); lo anterior, a su vez, está vinculado a una baja satisfacción, motivación y desempeño en el ambiente laboral; además, estas consecuencias pueden tener efectos diferenciados entre hombres y mujeres lo que ha dado lugar a fenómenos como la doble carga laboral femenina (Hochschild y Machung 1989; Schor 1991). No existe una fórmula objetiva que diga exactamente cuáles deben ser las proporciones adecuadas para lograr un balance satisfactorio entre trabajo remunerado en el mercado y no remunerado en el hogar ni como deberían dividirse el trabajo las parejas o familias para ser felices, por lo que la perspectiva teórica de la corresponsabilidad parte del supuesto que ese balance será más satisfactorio conforme más sectores de la sociedad asumamos como un derecho y una responsabilidad el cuidado de sus miembros.

La perspectiva teórica de la corresponsabilidad social y de género, en la política pública de conciliación de la vida familiar y laboral, argumenta que las inequidades de género en el ámbito laboral son causadas por el diseño maternalista, enfocado en la mujer como madre y principal cuidadora del hogar, en la política pública de conciliación y/o por la ausencia de políticas de conciliación. La ausencia de política de conciliación y la política de diseño maternalista refuerzan el statu quo en el que la mujer es conceptualizada como el sujeto primordial para el cuidado de la familia y el hogar, lo que refuerza el hecho de que hombres y mujeres asuman en proporciones diferenciadas el trabajo remunerado en el mercado laboral y el trabajo no remunerado en el hogar y la familia. Por los motivos

anteriores, esta perspectiva teórica recomienda la implementación de políticas públicas con un diseño de corresponsabilidad social y de género en el ámbito laboral, en las que los hombres y el mismo Estado sean conceptualizados socialmente como proveedores y también como cuidadores.

El trabajo de Martínez-Franzoni y Blofield (2014, 2015) es uno de los principales exponentes de esta perspectiva teórica ya que brinda un marco conceptual del cual se desprende la lógica expuesta en el párrafo anterior y que también permite categorizar la política pública de acuerdo al vínculo que establece entre el ámbito laboral y el familiar. Martínez-Franzoni y Blofield (2015, 45) distinguen entre tres tipos distintos de política de conciliación de la vida familiar y laboral dependiendo de cómo, en dónde y en quién se sitúa la responsabilidad de cuidar de la familia: 1) Política pública secuencial; 2) Política pública desfamiliarista; 3) Política pública regulatoria del trabajo de cuidados remunerado.

La política pública secuencial permite al trabajador que se ausente del espacio laboral sin que esto signifique la pérdida total del ingreso o del puesto laboral. La ausencia o la presencia parcial o virtual puede durar horas, días, semanas o meses. Este tipo de política pública valora el derecho del trabajador a hacerse responsable y disfrutar del cuidado del hogar y la familia. En la actualidad, las medidas secuenciales más populares son las licencias de maternidad, paternidad o parentales, y cada vez más adquiere relevancia la flexibilidad del tiempo y el espacio laboral.

La política pública desfamiliarista es la que se encarga de proveerle al trabajador servicios de cuidado (públicos o privados). Este tipo de política pública asume que la responsabilidad del cuidado no debe recaer únicamente en la familia o el trabajador si no que el Estado y las empresas son también responsables de cuidar a la población dependiente de la sociedad. Algunos ejemplos de este tipo de política pública son las guarderías, estancias infantiles, las escuelas, los centros de cuidado para adultos mayores o para personas con discapacidad.

La política pública de regulación del trabajo de cuidados privado remunerado también considera que el trabajo de cuidados puede quedar en manos de personas que no pertenecen al ámbito familiar. Este tipo de regulación, a diferencia de la desfamiliarista, tiene la característica especial de que debe lidiar con que el hogar se convierte en el espacio laboral.

Cada uno de los tipos de política pública descritos anteriormente reasigna el tiempo, el ingreso y los servicios de manera que pueden reforzar o alterar la estratificación social en términos socioeconómicos y de género. Para Martínez-Franzoni y Blofield, la política pública que puede reducir las brechas de género, es decir que fomenta la corresponsabilidad de género, es aquella que en su diseño distribuye la responsabilidad del cuidado también en los hombres. La política pública de *piso maternalista* es aquella en la que el mercado laboral solamente asume la responsabilidad de proporcionarle a la madre apoyo para dar a luz y amamantar. En tanto que la política pública *maternalista* es la que fomenta el trabajo de cuidados en un sentido extenso (es decir más allá de dar a luz y amamantar); sin embargo, asume que responsabilidad principal es de la mujer por lo que procura incentivos para que sean ellas las que se hagan cargo. Estos dos tipos de política pública, de acuerdo a la perspectiva teórica de la corresponsabilidad, fomentan las brechas e inequidades de género entre hombres y mujeres en el mercado laboral⁵. En contraste, la política pública *corresponsable* es la que propone que el trabajador y la institución deben hacer un esfuerzo compartido (*corresponsabilidad social*⁶) por hacerse cargo del cuidado de la familia; así mismo, es la que fomenta que tanto hombres como mujeres tengan la responsabilidad y los incentivos para contribuir al cuidado del hogar y la familia.

2. Teoría de las organizaciones generizadas

La teoría de las organizaciones generizadas propone que existen prácticas organizacionales formales e informales que privilegian el ideal del *hombre organizacional*, el cual se caracteriza por valorar el compromiso pleno con el ámbito laboral por encima de cualquier responsabilidad familiar (Acker 1990; Denhardt y Perkins 1976; Mastracci y Arreola 2016). En el caso de la comunidad académica, la expectativa del profesor investigador ideal no les permite tomarse un tiempo fuera sin ser vistos por los demás y por sí mismos como improductivos (Ward y Wolf-Wendel 2012, 31). Así, esta perspectiva teórica propone que para combatir los ciclos viciosos que generan inequidades de género en el espacio laboral y

⁵ Diversos análisis de política pública reafirman este argumento para distintos casos latinoamericanos; Ver Arcidiacono, Pautassi, Straschnoy 2014 y Villamediana 2014.

⁶ En esta tesina se usan de manera intercambiable los conceptos de corresponsabilidad social e institucional dado que se aborda únicamente la relación entre el trabajador y la institución pública. No se abordan otros elementos de la corresponsabilidad social como lo es la participación del sector privado o civil.

dificultades para que hombres y mujeres concilien su vida familiar y laboral es necesario identificar y transformar las prácticas que incentivan el modelo del *hombre organizacional*. Así mismo, esta teoría suscribe un enfoque normativo que promueve el desarrollo integral del trabajador en el que tanto la vida pública laboral como la privada familiar son relevantes y deben ser procuradas.

3. Teoría de los recursos y acción afirmativa

La teoría de los recursos propone que, dado que el statu quo del ámbito laboral y la división sexual del trabajo benefician a los hombres en la obtención de posiciones laborales de poder, prestigio y mayor remuneración económica, la decisión racional de las familias en aras de maximizar sus recursos económicos es privilegiar el modelo de hombre proveedor y mujer cuidadora (Nakamura y Akiyoshi 2015, 3). La perspectiva teórica de la acción afirmativa suscribe dicho argumento y propone desde una postura normativa que es necesario compensar tal situación de injusticia redistribuyendo las oportunidades en favor de los grupos sociales que han sido históricamente marginados (Rai y Critzer 2000). Si bien las medidas de acción afirmativa, tales como las cuotas y los incentivos focalizados, han demostrado tener un efecto rápido en favorecer la movilidad social ascendente de los grupos desaventajados tiene un alto costo político por las polémicas que suscitan con respecto al significado de lo justo y porque pueden tener el efecto no deseado de propiciar la estigmatización de quienes se benefician de ellas (Kellough 2007).

IV. Marco conceptual

La importancia de la política pública secuencial, la que le permite al trabajador dedicar tiempo a su familia sin afectar su ingreso, está en que reconoce el derecho y la responsabilidad del trabajador a dedicar tiempo al cuidado de su familia. En el contexto mexicano, la mayor parte de las investigaciones sobre política pública de conciliación de la vida familiar y laboral se han centrado en analizar los servicios que el Estado provee para la atención de los niños (tales como guarderías, estancias y escuelas) o, bien, las investigaciones que existen sobre política secuencial no son sobre el ámbito académico por lo que sus análisis y propuestas de política pública no son fácilmente extrapolables al ámbito académico.

Ahora bien, existen investigaciones sobre política pública secuencial en el ámbito académico estadounidense que pueden servir de referente para esta investigación. Cabe resaltar que en contraste con el contexto mexicano, que tiene política pública de conciliación con un fuerte enfoque maternalista, en el caso de la academia norteamericana gran parte de las universidades han implementado en las últimas décadas política pública de conciliación con un enfoque neutral en términos de género y un enfoque amplio en términos de cuidado, es decir va dirigida a hombres y mujeres y no sólo se enfoca en la maternidad o paternidad también considera otras responsabilidades de cuidado como el cuidado de adultos mayores.

A continuación se presentan el análisis y método de distintas investigaciones, que llegan a resultados contrastantes, en torno a los efectos de la implementación de licencias parentales (Lundquist, Joya y O'Meara 2012; Rhoads y Rhoads 2012) y de políticas de postergación de la evaluación para la definitividad (Antecol, Bedard y Stearns 2018; Flaherty, Leslie y Kramer 2013).

1. Licencias parentales en la academia

Los estudios que evalúan la implementación y efectos de las licencias parentales llegan a resultados contrastantes: Por un lado, se argumenta que son muy pocos los hombres que emplean la licencia de paternidad y que no existe evidencia para argumentar que emplean la licencia con el fin de sacar provecho injusto de ella; además los autores asocian ese bajo

uso, de parte de los hombres, a un contexto que parte de la desconfianza o el desinterés en promover la paternidad activa (Lundquist, Joya y O'Meara 2012). Por otro lado, se argumenta que si bien los hombres que emplean la licencia reportan dedicar más tiempo al cuidado infantil que los que no, éstos reportan dedicar menos tiempo que las mujeres; los autores argumentan que lo anterior se debe a una disposición biológica de las mujeres a encontrar más satisfacción que los hombres en el cuidado infantil (Rhodes y Rhodes 2012). A continuación se presentan con más detalle los resultados y el método por el cual los autores llegaron a tales resultados, con el fin de que los estudios mencionados puedan servir de referente a la propuesta de esta tesina.

La investigación realizada por Lundquist, Joya y O'Meara (2012) investiga cómo el género y la situación laboral de la pareja influyen en las experiencias de los profesores investigadores al usar la licencia parental en una universidad norteamericana especializada en investigación. Los autores tienen especial interés en analizar en qué medida es cierto que los hombres emplean prioritariamente la licencia para trabajar en lugar de cuidar.

Antes de señalar los resultados de la investigación⁷, cabe señalar las características de la licencia parental analizada en esta investigación. La licencia parental tiene las mismas características para madres y para padres. Se otorga a profesores investigadores titulares con el fin de cuidar de un hijo recién nacido o adoptado. Su duración es de un semestre con goce de sueldo y cuenta con las siguientes dos restricciones: el beneficiario no debe involucrarse, durante el tiempo que dura la licencia, en trabajo asalariado y debe regresar a trabajar a la universidad por lo menos durante un período de un año posterior a la licencia (Lundquist, Joya y O'Meara 2012, 342).

Los resultados de la investigación fueron los siguientes. El 61% de los profesores investigadores hicieron uso de la licencia. El 72% de quienes la usan son mujeres y el 82% de quienes no la usan son hombres. La mayoría de los hombres que no usaron la licencia lo hacen porque su pareja provee el cuidado infantil, el 61% (14 hombres) que no tomaron la licencia tiene una pareja que se dedica completamente al cuidado de la familia y el hogar o que trabaja de medio tiempo. Los pocos hombres que usaron la licencia no tienen parejas

⁷ El proceso de investigación consistió en lo siguiente: Entre 2006 y 2007 se realizaron 22 entrevistas a profundidad. En 2009, se realizó una encuesta electrónica, la cual fue respondida por 349 profesores de los cuales 71 tuvieron un hijo en el período que la licencia parental ha estado disponible en la institución (siete años). De los 71 profesores que fueron padres, la mitad fueron mujeres y la mitad hombres. También en 2009 se realizaron grupos focales con 65 de los profesores que realizaron la encuesta.

que se dediquen únicamente al hogar o que trabajen de medio tiempo, el 50% (6 hombres) tiene parejas con trabajo de tiempo completo y el otro 50% (6 hombres) tiene parejas con trabajos de tiempo completo pero con licencia temporal. Tener una pareja que trabaja de tiempo completo pero con licencia temporal mostró no tener efecto en la decisión del profesor investigador (hombres y mujeres) en tomar la licencia; en contraste tener una pareja que se dedica de tiempo completo o de medio tiempo al hogar y la familia está altamente asociada con no tomar la licencia.

Considerando los resultados previos, los autores llegan a la conclusión de que no encontraron evidencia para afirmar la existencia de la holgazanería del cuidado masculino (“male care shirker”). Así mismo, encontraron que la licencia parental se implementa en un ambiente laboral que resulta diferenciado para hombres y mujeres. Las profesoras investigadoras reconocieron, salvo contadas excepciones, que la comunidad académica apoya mucho a las madres con hijos. En contraste, los hombres mostraron, en las entrevistas a profundidad, mayor incertidumbre y temor respecto al proceso de emplear la licencia parental. Así mismo, tanto hombres como mujeres expresaron que existe una idea en el ambiente académico de que el uso legítimo de la licencia parental implica una completa suspensión de las labores académicas. Sin embargo, los usuarios de las licencias comentan que la eficacia de las licencias parentales en dicha institución está en que permiten un involucramiento paulatino y parcial con algunas actividades docentes y de investigación.

Las sugerencias de política que la investigación plantea son las siguientes. Con el fin de estimular un uso más activo de la licencia parental de parte de los hombres, fomentar un ambiente laboral de confianza y más amigable con los padres que les brinde apoyo informal. Los autores también sugieren estipular un mínimo de 20 horas de cuidado para ser beneficiario de la licencia, con el fin de animar a los padres a usar la licencia sin temor al estigma de que sólo se están aprovechando injustificadamente de la política pública. Así mismo combatir la idea de que el uso de la licencia implica suspender absolutamente las actividades de docencia e investigación.

El estudio realizado por Rhoads y Rhoads (2012) busca determinar cómo influyen, los roles de género en el cuidado infantil y el uso de licencias parentales, en la distribución del cuidado infantil en las familias de los profesores (“assistant professors”) con niños menores de dos años.

Se les preguntó a los profesores investigadores que tan seguido dedican tiempo a 25 diferentes actividades de cuidado infantil con respecto a sus esposos o esposas. La respuesta tenía que darse de acuerdo a la siguiente escala: 1= el esposo o la esposa siempre realiza esa tarea a 5=el entrevistado siempre realiza la tarea, el 2, 3 y 4 eran escalas intermedias que no son especificadas en el apartado metodológico del estudio. Así mismo, se realizó una encuesta sobre qué tanto disfrutaban realizar las actividades de cuidado infantil. La respuesta tenía que darse con respecto a la siguiente escala 1= me disgusta mucho a 5=me gusta mucho.

Los resultados que el estudio enfatiza son los siguientes. Hay una diferencia significativa en el tiempo que dicen dedicar los hombres que usan la licencia y los hombres que no usan la licencia con respecto a sus esposas, los primeros reportan mayores tiempos que los que no la usan. Ahora bien, los autores enfatizan que las mujeres que usan la licencia reportan dedicar más tiempo que sus esposos al cuidado infantil que lo que los hombres con licencia reportan hacer respecto a sus esposas. El estudio también argumenta que la mayoría de los profesores afirmó creer que hombres y mujeres deben compartir equitativamente el cuidado infantil; sin embargo, también afirma que no se distribuyen equitativamente esa labor. Los autores argumentan que lo anterior es así porque las mujeres afirman, de acuerdo a la encuesta de satisfacción, disfrutar más el cuidado infantil que los hombres.

Dados los resultados anteriores, los autores argumentan que ni una ideología más igualitaria ni el acceso a licencias de paternidad generarán una división sexual del trabajo más equitativa entre las parejas en el cuidado infantil. Los autores argumentan que habría que comprender lo anterior desde una marco biológico y evolutivo: “la ideología de género importa menos que los sentimientos en estos asuntos” (Rhoads y Rhoads 2012, 27). “Reusarse a considerar las diferencias sexuales seriamente más que ayudar a las mujeres da lugar a una política que lastima a las mujeres que buscan la definitividad ya que les da una ventaja injusta a los hombres” (Rhoads y Rhoads 2012, 28). Por lo tanto, las recomendaciones de política pública que ofrecen los autores son “considerar restringir las licencias de paternidad con goce de sueldo posteriores al nacimiento sólo a las mujeres” (Rhoads y Rhoads 2012, 28)

2. Postergación de la evaluación

De la misma manera que en el caso de las licencias parentales, a continuación se presentan investigaciones contrastantes respecto al efecto de la política de postergaciones de evaluación neutral en términos de género, en el contexto norteamericano. Por un lado, se encontró que en un conjunto de departamentos de economía, varios años después de la implementación de la política, existió una reducción del porcentaje de mujeres y un aumento en el porcentaje de hombres que obtienen la definitividad en la universidad donde obtuvieron su primer empleo (Antecol, Bedard y Stearns 2018). Por otro lado, en otro estudio enfocado en una sola universidad se encontró que los académicos que emplean la política, hombres y mujeres, enfrentan una merma salarial con respecto a los que no, con un efecto más persistente en los hombres, pero tanto hombres como mujeres obtienen tasas más altas en la obtención de la definitividad (Flaherty, Leslie y Kramer 2013).

La investigación realizada por Antecol, Bedard y Stearns (2018) analiza cuáles son los efectos en la obtención de definitividad (“tenure”), en los hombres y en las mujeres, dada la implementación de una política de postergación de la evaluación neutral –PPEN- (“gender neutral tenure clock stopping policies”) en distintas universidades de Estados Unidos.

Los resultados a los que llega la investigación son los siguientes. Las PPEN, en departamentos de economía, disminuyen en 19% la obtención de definitividad en las mujeres, en su primer empleo, y aumentan en 17% la obtención de definitividad en hombres, en su primer empleo. Lo anterior se debe a que los hombres publican más en revistas destacadas (“top-5 journals”) que las mujeres. Sin embargo, no encontraron evidencia de que las PPEN disminuyan el porcentaje de mujeres o de hombres que eventualmente obtienen la definitividad; es decir, el primer resultado mencionado aplica para el primer empleo, en contraste, este segundo resultado hace referencia al hecho de obtener la definitividad en algún momento de su trayectoria aunque no sea en su primer empleo. Tampoco encontraron evidencia de que las políticas de postergación de la evaluación sólo para mujeres tengan un efecto benéfico o perjudicial para las mujeres en la obtención de la definitividad.

Si bien la investigación no sugiere medidas de política pública, concluye que las PPEN “tienen consecuencias no esperadas que lastiman a las mujeres” (Antecol, Bedard y

Stearns 2018, 2440). Sobre los resultados y conclusiones cabe señalar que no se distingue en ningún momento los datos para hombres y mujeres que emplean la política con respecto a hombres y mujeres que no la emplean, esto con el fin de saber si las tasas de obtención de la definitividad y de productividad varían entre esos dos grupos de manera significativa.

Cabe resaltar también el método por el cual se llegaron a los resultados y conclusiones anteriores. Por un lado, los autores armaron una lista con la fecha en la que 49 departamentos de economía de distintas universidades norteamericanas adoptaron políticas de postergación de la evaluación, entre 1980 y 2005. Por otro lado, los autores emplearon también una base de datos con información de los profesores asistentes (“assistant professors”) contratados entre 1980 y 2005, que empezaron su primer empleo como profesores asistentes en los departamentos de economía a más tardar hasta dos años después de obtener su doctorado y que publicaron al menos dos artículos durante los ocho años posteriores a su doctorado. Se obtuvieron los datos de 1,392 individuos, de los cuales 1,150 fueron hombres y 242 mujeres.

Si bien los autores no lo señalan, cabe destacar que no se contaba el dato de la fecha de adopción de la política para siete universidades. Así mismo, al menos otras ocho universidades no cuentan con una política de género neutral, lo cual es relevante porque no se obtuvieron resultados significativos del análisis de la información de universidades que cuentan con políticas sólo dirigidas a mujeres dado el reducido tamaño de la muestra. Además en ocho universidades más, antes de la política neutral existió una política sólo para mujeres, lo que no las hace perfectamente comparables con aquellas en las que la política neutral ha sido la única. Finalmente, también cabe destacar que los resultados centrales de la investigación están asociados a universidades en las que la política neutral lleva más de tres años de implementación; al menos 12 universidades no cumplen con ese requisito. Considerando esos matices, solo 14 universidades cumplen con las características asociadas a los resultados principales; sin embargo, los análisis estadísticos señalan que se usaron los datos de las 49 universidades sin especificar que se haya realizado alguna manipulación a la muestra. Por lo tanto, lo que los autores exponen como resultados contundentes ha de ser matizado dadas las complicaciones metodológicas del estudio.

El estudio realizado por Flaherty, Leslie y Kramer (2013) evalúa las consecuencias de emplear la política de postergación de la evaluación en las trayectorias profesionales de los profesores investigadores que buscan obtener la definitividad en una universidad

centrada en investigación. Para llevar a cabo el análisis, se empleó una base de datos con información de 383 académicos contratados entre 1998 y 2002. La base contenía datos relativos a su uso de la política, salario, productividad⁸ hasta el año 2008.

Los resultados a los que llegó la investigación son los siguientes. Los académicos, de ambos sexos, que emplean la política ven mermado su salario⁹ respecto a los que no la emplean, sin ser consecuencia de diferencias en la productividad de los dos grupos (considerando 1 año de *lag*). Los autores encontraron que la merma salarial tiene un efecto más persistente en los hombres (considerando 4 años de *lag*). Sin embargo, los académicos que emplearon la política, tanto hombres como mujeres, no tienen desventajas para ser promovidos con respecto a los que no emplean la política, de hecho tienen tasas de obtención de la definitividad más altas que los que no. Además, no se encontró diferencia en los records de publicaciones en las evaluaciones de definitividad, entre académicos que tomaron la política y los que no pero el año que la política otorga sí ayuda a cerrar la brecha de productividad entre los usuarios y no usuarios.

3. Evidencia para la política pública

La investigación de Lundquist, Joya y O'Meara (2012) es un referente importante para esta investigación dado que da cuenta de que las licencias parentales amplias, sin brecha de género en la duración de las mismas, *per se* no tienen un efecto importante en la conducta de los hombres si la cultura laboral sigue siendo fuertemente maternalista. El tipo de cultura laboral en la que la maternidad es reconocida y apoyada, tanto en la política pública institucional como en los imaginarios sociales de la comunidad académica, motiva a las madres a hacer uso de la misma. En contraste, la desconfianza en la posibilidad de que los hombres ejerzan una paternidad activa similar a la de las madres y la presencia de imaginarios y prácticas sociales asociadas a la división sexual del trabajo tradicional limitan su acercamiento a la política pública. Sin embargo, cabe destacar que lo anterior no

⁸ Se tomó en cuenta que lo que se considera productividad varía entre colegios por lo que se tomaron medidas específicas para los miembros de distintos colegios (Flaherty, Leslie y Kramer 2013, 11)

⁹ La administración central de la universidad determina el monto anual del salario para cada colegio, los departamentos de cada colegio determinan los decrementos o incrementos salariales (Flaherty, Leslie y Kramer 2013, 10).

significa que no existan padres, en familias con modelos no tradicionales de división sexual del trabajo, que estén sacando provechando de dichas políticas.

Con respecto al estudio de Rhoads y Rhoads (2012), resulta muy llamativo que recurra a una explicación biológica esencialista sobre la conducta diferenciada de hombres y mujeres sin tomar en cuenta cómo la cultura laboral afecta de manera diferente a la maternidad y a la paternidad. La omisión de esta variable pone en tela de juicio la validez de su recomendación de política pública, la cual es eliminar las licencias de paternidad, por lo que no fue considerada para la propuesta que plantea esta tesina.

Los estudios sobre el efecto de las políticas de postergación de la evaluación en la promoción de los académicos, como se expuso en la sección anterior, llegan a resultados contrarios, por lo que no es fácil derivar recomendaciones de política pública coherente de ellos (Antecol, Bedard y Stearns 2018; Flaherty, Leslie y Kramer 2013). Además, ambos omiten del análisis la cultura laboral en torno al trabajo de cuidados, la cual es pieza clave de esta investigación y la cual tiene un peso importante en la conducta de hombres y mujeres Sin embargo, el análisis de ambos estudios es importante puesto que da cuenta de que las políticas de postergación son difícilmente evaluables si las instituciones académicas no cuentan con registros históricos finos de variables clave sobre el desempeño académico y el contexto organización y cultural.

V. Caso: El Centro de Investigación y Docencia Económicas

El CIDE, fundado en 1974, es uno de los veintiséis Centros Públicos de Investigación del Conacyt (CPI), de los cuales es uno de los seis especializados en ciencias sociales, humanidades y política pública¹⁰. Para noviembre de 2017, el CIDE contaba con 129 profesores investigadores titulares (de los cuales el 82% pertenecía a alguna categoría del SNI) (CIDE 2017). Ese mismo año se admitieron a 146 estudiantes de licenciatura y a 89 estudiantes de posgrado (CIDE 2017). El Centro cuenta con seis divisiones de estudios: Administración Pública, Economía, Estudios Internacionales, Estudios Jurídicos, Estudios Políticos e Historia. El CIDE tiene un énfasis importante en investigación: entre 2013 y 2017 la planta académica del CIDE generó 1,428 productos académicos de los cuales 1,246 fueron dictaminados (CIDE 2017, 14). Así mismo, es uno de los CPI de ciencias sociales y humanidades con el mayor número de programas de docencia, en los tres niveles de educación superior. El CIDE cuenta con cuatro licenciaturas¹¹, ocho maestrías¹² y dos doctorados¹³. Cabe destacar que nueve de los diez programas de posgrado del CIDE pertenecen al Padrón Nacional de Posgrados de Calidad del Conacyt.

Sobre el CIDE también cabe destacar que alberga a otras dos instituciones de investigación con las cuáles ha desarrollado importantes sinergias en proyectos de ciencia básica y aplicada: el Laboratorio Nacional de Políticas Públicas (LNPP) y el Centro para el Aprendizaje en Evaluación y Resultados de América Latina y el Caribe (CLEAR). La primera institución forma parte del Programa de Laboratorios Nacionales del Conacyt y está especializada en producir e impartir cursos sobre ciencia de datos así como en métodos y técnicas de investigación empírica aplicada a las políticas públicas. La segunda pertenece a una red global de centros de evaluación encabezada por el Grupo Independiente de Evaluación del Banco Mundial y tiene como propósito fortalecer las capacidades de monitoreo, evaluación y gestión de desempeño de los países en desarrollo.

¹⁰ Los otros seis son el Instituto Mora, El Colegio de San Luis, El Colegio de Michoacán, El Colegio de la Frontera Norte, El Colegio de la Frontera Sur, el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.

¹¹ Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Políticas Públicas, Economía y Derecho.

¹² Historia Internacional, Administración y Políticas Públicas, Economía, Economía Ambiental, Ciencia Política, Gerencia Pública y Periodismo sobre Políticas Públicas, Métodos para el Análisis de Políticas Públicas.

¹³ Políticas Públicas y Ciencia Política.

En la siguiente subsección se presenta el diagnóstico sobre la influencia de las responsabilidades de cuidado en las trayectorias profesionales de los académicos del CIDE considerando el esquema de política pública de conciliación de la vida familiar y laboral que actualmente existe en la institución. Este diagnóstico retoma el Reporte de igualdad de género en la comunidad académica que la Comisión de Género del CIDE (2018a; 2018b) realizó sobre las brechas de desigualdad de género en la institución y profundiza específicamente en el tema de conciliación de la vida familiar y laboral. Algunos de los resultados clave del Reporte¹⁴ son los siguientes: la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres en las plazas de profesores; la falta de paridad de género en la composición de las Divisiones; diferencias en las cargas de trabajo de hombres y mujeres (las mujeres, en general, contribuyen con más de seis tipos diferentes de actividades académicas y de carácter organizacional en tanto que los hombres en promedio contribuyen con cuatro); menor percepción de parte de las mujeres de que existe igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional (CG-CIDE 2018b, i). Para elaborar dicho reporte se realizó una encuesta y una consulta con el personal académico, así mismo se realizó un análisis descriptivo y econométrico sobre distintas variables para medir la situación de (in)equidad de género¹⁵.

Para realizar el diagnóstico, que se presenta a continuación, se empleó un diseño cualitativo a partir de entrevistas a profundidad con enfoque de historia de vida. El enfoque de historia de vida tomó como punto de partida los estudios de doctorado hasta el momento actual de la trayectoria profesional de los profesores investigadores. Fue fundamental para conocer en qué medida la trayectoria profesional y los proyectos de vida son interdependientes y responden, en situaciones coyunturales como la maternidad, la paternidad o el cuidado de un adulto mayor, a la política pública con la que cuenta la institución. El enfoque de historia de vida también permite que el entrevistado rememore experiencias pasadas con detalle y pueda matizar el sentido de sus decisiones profesionales y de vida.

¹⁴ En la siguiente sección se describen con mayor detalle algunos de estos resultados clave. En el siguiente enlace se puede consultar el trabajo de investigación y las propuestas de política institucional de la Comisión de Género: <http://www.comisiongenero.cide.edu/>

¹⁵ El Reporte empleó datos del portal de transparencia del CIDE, de la Dirección de Evaluación Académica del CIDE y del SNI, así como foros de consulta directa a la comunidad.

Se realizaron 18 entrevistas a profundidad a profesores y estudiantes, siete hombres y doce mujeres, de las distintas divisiones que componen al CIDE. Catorce de las entrevistas estuvieron dirigidas a profesores investigadores titulares, lo cual representa aproximadamente al once por ciento de los profesores investigadores titulares. Dos entrevistas se dirigieron a profesores asociados y dos entrevistas a estudiantes de doctorado, en estos últimos dos casos se contaron con testimonios de hombres y mujeres.

Ahora bien, cabe señalar que en el caso de los profesores investigadores titulares, se tuvo mayor representación de las mujeres, se realizaron nueve entrevistas que representan aproximadamente el 21.4% del total de profesoras. En contraste se realizaron cinco entrevistas a profesores investigadores titulares, lo que representan aproximadamente el 5.7% del total de profesores. Esto fue así dado que se recibió mayor respuesta a la solicitud de entrevista de parte de las profesoras que de los profesores, para ambos sexos se enviaron, por medio del correo electrónico institucional, solicitudes a 20 profesores investigadores.

Dado que el análisis estuvo centrado en el caso de los profesores investigadores titulares, los testimonios que se citan en la tesina corresponden únicamente a este sector, las demás entrevistas fueron de gran utilidad para conocer con mayor profundidad y matiz la dinámica académica de la institución. De los catorce profesores investigadores titulares entrevistados, cinco pertenecen a la División de Administración Pública, uno a la División de Estudios Jurídicos, dos a la División de Economía, uno a la División de Estudios Internacionales, dos a la División de Estudios Políticos y tres a la División de Historia.

Para garantizar el anonimato de los entrevistados se omiten los nombres de los mismos y se emplea un código de identificación para distinguir los testimonios. El código señala que el testimonio pertenece a un profesor investigador titular (PIT), también indica si el testimonio pertenece a un hombre o a una mujer (PITH o PITM) y finalmente usa un dígito para distinguir el testimonio de distintas personas y este dígito cambia en cada subsección del diagnóstico (PITH3 o PITM1). Es decir, no se señalan con el mismo código los distintos testimonios de una misma persona.

A continuación se presenta el diagnóstico para el caso del CIDE, el cual se encuentra estructurado en cuatro ejes temáticos: Tiempo, espacio y dinámica laboral en la academia; Maternidad y paternidad; Cuidado de los padres; El trabajador y la institución ante las responsabilidades de cuidado.

1. Tiempo, espacio y dinámica laboral en la academia

La academia, entendida como los tiempos y los espacios en donde se entretajan las trayectorias profesionales, laborales y las decisiones y expectativas de vida de los académicos, se encuentra estructurada por diversos factores. El primer factor son los contenidos de las disciplinas que estudian los académicos, así como los métodos y técnicas para explorarlos, cuestionarlos y ampliarlos; los cuales dan fondo al debate intelectual, es decir, la comprensión científica y filosófica de la realidad social, el fin de la academia misma. El segundo factor es la forma en la que se expresa y transmite dicho debate - artículos, libros, conferencias, reseñas, clases-. El tercer factor son los sistemas de evaluación que definen los incentivos, así como derechos y obligaciones para ingresar y permanecer en la academia, a partir de ciertos ideales y criterios de calidad y cantidad en la producción científica, así como el mérito por el cual se obtuvo. El cuarto factor es el factor humano: los académicos como trabajadores, profesionistas y miembros de redes afectivas de quienes reciben y a quienes brindan cuidado de forma diferenciada a lo largo de su vida. Al final estos cuatro factores nos ayudan a entender la academia: qué se produce, cómo se produce, porqué se produce, quiénes producen, bajo qué condiciones se produce. Este caso se centra en la interacción del tercer y el cuarto factor en el CIDE.

1.1 Mujeres y hombres trabajando en la academia

Un quinto factor que afecta, de manera transversal, la experiencia de trabajar en el ámbito académico es el sexo y género de los profesores investigadores. Para noviembre de 2017, el CIDE contaba con 129 profesores investigadores titulares -25 bajo la figura de Cátedras Conacyt¹⁶-, de los cuales 87 eran hombres y 42 eran mujeres (CIDE 2017, 11). Durante ese año, en cinco de las seis divisiones de estudios del CIDE no hubo una distribución paritaria en términos del sexo de los profesores investigadores titulares (CIDE 2017, 16-31). De la menos a la más paritaria, la distribución fue la siguiente: En la División de Economía, el 80% fueron hombres y el 20% mujeres; en la División de Administración Pública, el 70%

¹⁶ Jóvenes investigadores con Doctorado -de hasta 40 años en el caso de los hombres y 43 en el caso de las mujeres- que laboran en instituciones públicas -que desarrollan investigación científica- pero cuya relación laboral es directamente con el Conacyt -bajo la figura de personal académico de dicha institución- (Conacyt 2019).

fueron hombres y el 30% mujeres; en la División de Estudios Internacionales y en la División de Historia el 67% fueron hombres y el 33% fueron mujeres; en la División de Estudios Políticos el 65% fueron hombres y el 35% mujeres; y finalmente en la División de Estudios Jurídicos, el 50% fueron hombres y el otro 50% fueron mujeres.

Con respecto a las Cátedras Conacyt, el 60% fueron hombres y el 40% mujeres (CIDE 2017, 34). Exceptuando el Programa de Política y Prácticas Educativas, en el que el 10% fueron hombres y el 70% mujeres, en los otros cuatro programas interdisciplinarios, a los cuales se encuentran adscritos los investigadores, la presencia de hombres fue mayoritaria: En el Laboratorio Nacional de Políticas Públicas el 100% fueron hombres; En el Programa de Regulación y Competencia Económica, el Programa de Política de Drogas y el Programa de Estudios Longitudinales, Experimentos y Encuestas fueron 67% hombres y 33% mujeres.

Además de las brechas de paridad, “las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas entre quienes no están en el SNI, los candidatos y nivel I; mientras, los hombres están sobrerrepresentados en nivel II, nivel III y eméritos” (CG-CIDE 2018a, 8). Así mismo, las mujeres se encuentran sub-representadas en las categorías más altas¹⁷, profesores titulares B y C (CG-CIDE 2018a, 9). Ambos factores están relacionados con que existan, en el CIDE, diferencias por género en el promedio de las remuneraciones (considerando el sueldo bruto y los estímulos al liderazgo académico) que van en detrimento de las mujeres¹⁸¹⁹ (CG-CIDE 2018a, 2-3). Controlando por categoría de profesores investigadores (Profesor Asistente, Profesor Asociado o Profesor Investigador Titular, de los niveles A, B, C), la magnitud de la brecha salarial es \$2,421 pesos. La mayor parte de la diferencia se debe al rubro de estímulos al liderazgo académico en el cual la brecha salarial es \$1,826.85 pesos.

¹⁷ El Estatuto Académico del CIDE establece tres tipos de profesores investigadores titulares los cuáles se distinguen por el grado académico, el número de publicaciones académicas y los años de experiencia en docencia. Los profesores investigadores titulares A pueden ser doctores o candidatos a doctor y deben tener como mínimo un producto de investigación. Los de nivel B deben tener el grado de doctor, cuatro artículos dictaminados, dos años de labor docente, cuatro cursos de licenciatura o posgrado y actividades de apoyo institucional. Los de nivel C deben tener el grado de doctor, ocho artículos dictaminados, ocho cursos de licenciatura o posgrado y reconocimiento institucional.

¹⁸ El reporte sugiere que una posible fuente de tales desigualdades podría ser la diferencia en la antigüedad de hombres y mujeres; sin embargo, por ausencia de datos está variable no pudo analizarse.

¹⁹ No se consideran a los profesores investigadores Cátedras Conacyt.

En específico, en el caso de los PIT, la brecha salarial se concentra en el rubro de estímulos al liderazgo²⁰ y es de \$2,603.82 pesos en detrimento de las mujeres.

A pesar de las desigualdades, para los académicos del CIDE, sean hombres o mujeres, el valor económico de su trabajo es similar en la importancia que tiene para el sustento económico de sus familias. El 87.5% de las profesoras y el 98.5% de los profesores reportan ser los principales proveedores económicos de su hogar o proveer en la misma medida que sus parejas.

1.2 Expectativas de productividad

Para el 2017, 106 de los profesores investigadores titulares, el 82% del profesorado, pertenecía a alguno de los niveles del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) (CIDE 2017, 11). El SNI tiene el objetivo de reconocer, mediante la distinción de Investigador Nacional²¹ a los investigadores que cumplen con niveles específicos de producción académica y docencia. Dicho reconocimiento es un símbolo de prestigio y calidad y un mecanismo de compensación salarial (mientras mayor es el nivel como Investigador Nacional el estímulo económico y las exigencias de productividad son mayores). El hecho de que la mayoría de los PIT del CIDE pertenezcan al SNI implica que son evaluados y retribuidos por ambas instituciones. El ingreso al SNI tiene repercusiones positivas para el investigador en términos de compensaciones salariales y prestigio profesional; sin embargo, añade más peso a las expectativas de productividad.

El sistema actual de evaluación del CIDE²² es considerado por sus profesores investigadores como inflexible en dos sentidos: Por un lado, la ponderación centrada en las publicaciones demerita otros aportes al centro de investigación tales como la docencia y la construcción y fortalecimiento de la institución. Por otro lado, la lógica meritocrática del sistema de evaluación es poco sensible a la posibilidad de tener un desempeño diferenciado de acuerdo a los ciclos/ crisis de vida y trayectorias profesionales o a la carga de cuidados diferenciada de los profesores investigadores. La lógica del sistema de evaluación parece

²⁰ No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los sueldos brutos.

²¹ Existen cuatro niveles de Investigador Nacional: Candidato, I, II, y III. Para entrar al SNI, el investigador debe contar con doctorado, realizar habitualmente investigación científica, presentar sus documentos de investigación y tener un puesto de investigación y docencia en una institución mexicana.

²² Durante los primeros tres años en el CIDE, los profesores investigadores titulares son evaluados anualmente y posteriormente trienalmente; con la obtención de la definitividad las evaluaciones pasan a ser sexenales.

enfatar un modelo de productividad académica lineal que dista de las posibilidades de producción reales considerando lo anterior:

El sistema de evaluación del CIDE, si tú me dices cómo lo calificas del 1 al 10, donde 1 no es flexible y 10 es completamente flexible, el CIDE sería un 1 o un 2 ... terriblemente inflexible, se aplica básicamente igual para todos, no hace distinciones entre habilidades ... todos tienen que publicar y si no publicas te vas. Básicamente no admite ningún tipo de flexibilidad para colegas mujeres... ni en términos de alguien que tenga una enfermedad crónica, muerte de padres... (PITH1).

Los profesores investigadores con más años de experiencia en la academia coinciden en que el sistema de evaluación en cierta medida ha evolucionado a una lógica productivista:

Dirigir tu carrera por el sistema de evaluación me parece es un error del sistema con consecuencias graves para las personas (PITH2).

El sistema de evaluación provoca depresiones, ansiedad, provoca problemas maritales, provoca desánimo entre los profesores. Para los que tienen habilidad para la investigación, una pareja que los apoya mucho, no tienen crisis familiares y les gusta lo que están haciendo es un sistema muy bueno porque asegura la calidad, pero para el resto de la humanidad es un pésimo sistema (PITH1).

Lo anterior no implica romantizar sistemas de evaluación pasados. La idea de un sistema de evaluación meritocrático con mecanismos formalizados nace de la necesidad de transformar un régimen de autoridad voluntarista y altamente discrecional. Además, los sistemas de evaluación anteriores convivían con un régimen cultural en el que era menos cuestionada la idea de que las mujeres eran las principales responsables y proveedoras del cuidado de la familia y el hogar. Así mismo, tampoco se esperaba que las instituciones públicas tuvieran una respuesta corresponsable en el cuidado de las personas dependientes de sus trabajadores: “Ni mi esposa ni yo lo vimos como tensión, era un asunto de la vida normal, mi generación en una generación en la que estudiabas, trabajabas, te casabas, tenías hijos” (PITH2).

El sistema de evaluación paulatinamente ha incorporado mecanismos en pro de la conciliación trabajo-familia, tal como la postergación de la evaluación un año ante la maternidad. Si bien ese mecanismo es altamente valorado, los investigadores consideran que es posible repensar el sistema de evaluación para contrarrestar la lógica productivista

con una más sensible a los ciclos de vida, a los ciclos de producción académica no lineal y a una visión más holística de la calidad científica.

En términos de publicaciones un año no es nada, un año es lo que toma un dictamen. Más que postergar un año sería ideal que hubiera un modelo de evaluación que pondere contribuciones distintas para diferentes momentos del ciclo de vida (PITM1).

Finalmente, cabe destacar la idea de que la dinámica académica del CIDE en realidad está imbricada en un régimen académico internacional altamente competitivo. Desde el punto de vista de los investigadores se corre el riesgo de asumir puestos precarios si no se cumplen con los más altos estándares. Desde el punto de vista del sistema de producción de conocimiento mexicano se corre el riesgo de no estar en el debate intelectual con los centros hegemónicos de la producción del conocimiento.

2. Maternidad y paternidad

2.1 Cambio generacional: nuevas formas de división sexual del trabajo

Las trayectorias profesionales de los profesores investigadores del CIDE se caracterizan por constantes trade-offs entre sus expectativas de desarrollo profesional y sus proyectos de vida personal o familiar. Uno de los factores que media la forma y el contenido que toman tales trade-offs son los imaginarios e identidades de género en torno a la división sexual del trabajo de las distintas generaciones a las que pertenecen. Este apartado propone que conforme más contemporánea es la generación a la que pertenecen los profesores investigadores, hay una mayor tendencia a compartir con sus parejas el ideal de un desarrollo profesional equitativo, así como de corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados.

Para distinguir por generaciones se emplea como indicador el año de inicio de los estudios de doctorado. Se formaron seis generaciones, de períodos de cuatro años, que van del año 1985 al año 2014. En la siguiente tabla se presentan las generaciones y el número de profesores investigadores entrevistados por cada generación:

Tabla 1. Generaciones de profesores investigadores por año de inicio de estudios de doctorado

Año de inicio de estudios de doctorado		
Generación 1	Entre 1985 y 1989	1
Generación 2	Entre 1990 y 1994	1
Generación 3	Entre 1995 y 1999	3
Generación 4	Entre 2000 y 2004	5
Generación 5	Entre 2005 y 2009	1
Generación 6	Entre 2010 y 2014	3

A continuación, se presentan una serie de casos relativos a las distintas generaciones con el propósito de dar cuenta de los cambios en los imaginarios de género en torno a la división sexual del trabajo.

Generación 2

El profesor comenta que se fue al extranjero a estudiar el doctorado acompañado de su esposa y sus hijos pequeños. Posteriormente consolidó su trayectoria profesional y laboral de manera paulatina y paralela a la infancia y adolescencia de sus hijos. Recuerda esa etapa con felicidad y cariño:

Si hay una carrera que te permite tener vida familiar es la académica... Es un trabajo de siete días a la semana porque todo el tiempo uno está leyendo... pero, sin lugar a dudas yo jugué con mis hijos, viví con mis hijos, viajé con mis hijos, tenía tiempo para ellos. Ni mi esposa ni yo lo vimos como tensión, era un asunto de la vida normal, mi generación es una generación en la que estudiabas, trabajas, te casabas, tenías hijos (PITH1).

Lo anterior no implica que no haya habido momentos de conflicto para la conciliación. Sin embargo, estos están relacionados con las expectativas de su pareja de cuidar de la familia y tener un desarrollo profesional.

Cuando le ofrecen ser investigadora de tiempo completo fue una crisis para ella, mis hijos tenían como diez años y ella estuvo a punto de decir que no porque ella quería seguir cuidando de los hijos... En la tradición de mi generación era la mujer, aunque tuviera doctorado, la principal encargada de los hijos (PITH1).

Generación 3

La profesora comenta que con el nacimiento de sus hijos la carga de cuidados recayó primordialmente en ella. El costo en tiempo, esfuerzo, dinero se convirtió a la vez en un ambiente adverso para las expectativas de desarrollo profesional.

Mi pareja trabajaba en el sector público y también tenía un horario del infierno. A mí me cayó toda la carga de cuidados de los niños. Me vi muy rápidamente sumida en el rol de mamá y ahí es cuando me volví feminista. Me di cuenta de la presión social. La familia, el trabajo, la sociedad exigía que yo fuera la que sostiene la carga de cuidado (PITM1).

Con el nacimiento de mi segundo hijo más de la mitad de mi sueldo se iba en pagar sueldos” [Por contratación de trabajo doméstico y de cuidado remunerado]. “Sentí que mi carrera se frenó y tuve que aprender a ser mucho menos ambiciosa (PITM1).

Generación 4

La profesora comenta que las decisiones de ella y su pareja respecto al desarrollo profesional y al cuidado de sus hijos han sido bajo una perspectiva de corresponsabilidad.

Para él nunca fue un problema que yo tuviera una carrera profesional, al contrario, en alguna ocasión me dijo –Es que si no hubieras sido una mujer tan comprometida con desarrollarte profesionalmente no me hubiera casado contigo. Creo que dado eso, él sabía que venía con costos, el costo de que tu esposa se desarrolle profesionalmente implica que tú vas a tener que apoquinar en la casa, hacer tu parte (PITM2).

Es una división de trabajo con mi esposo, dos días te quedas tú, dos días me quedo yo y en viernes nos echamos un volado. No tenemos nana que nos esté cuidado a las niñas en la tarde porque creemos que es algo que queremos hacer nosotros (PITM2).

Generación 5

Mi esposa también es profesora... desde que ella entró nos hemos tratado de dividir la chamba equitativamente. Cuando ella tiene clases temprano yo no y viceversa... Siempre es un equilibrio, quizá no 50 – 50 todo el tiempo, pero a veces 60 – 40, de un lado o del otro (PITH2).

Las experiencias de paternidad de colegas del CIDE que conozco, son cercanas a las mías, no son experiencias de paternidad tradicional, en las que el hombre sigue trabajando y la mujer se queda en la casa cuidando al bebé, son experiencias de paternidad y maternidad compartidas... Llevar a los niños a la escuela, ir a los clubes, hacer labores del hogar, lavar platos, limpiar la casa, cosas que uno no habla en estos entornos... pero en mi casa sí las hago, sí las tenemos que hacer y los tiempos no alcanzan para todo (PITH2).

Generación 6

Fuimos resolviendo sobre la marcha, pero desde el principio tuvimos conversaciones de que los dos teníamos objetivos profesionales y que ninguno de los dos iba a sacrificar su proyecto profesional por el otro, pero al mismo tiempo los dos teníamos que hacer concesiones (PITH3).

En mi familia tengo una relación bastante horizontal, nos distribuimos el trabajo doméstico, nunca vimos el tener un hijo como un asunto de que mi esposa es la que se va a hacer cargo (PITH3).

Las nuevas formas que está tomando la división sexual del trabajo en las familias mexicanas contemporáneas han sido analizadas desde una perspectiva demográfica mediante el análisis de encuestas de representatividad estadística nacional sobre uso del

tiempo²³. De manera coincidente a lo que propone el análisis de esta sección, Rodríguez y García (2014) hallaron en su investigación sobre trabajo doméstico y de cuidado masculino un incipiente cambio generacional en el incremento de participación masculina en las labores de cuidado de familiares dependientes. Los autores argumentan que los varones más jóvenes y con mayores credenciales educativas están a la vanguardia del proceso (Rodríguez y García 2014, 412). Así mismo, Rojas y Martínez hallaron en su estudio sobre el uso del tiempo entre padres mexicanos que el tiempo dedicado al cuidado de los hijos aumenta entre los padres más jóvenes, de estrato socioeconómico medio y alto, que habitan en contextos urbanos y cuyas esposas son asalariadas (Rojas y Martínez 2014, 463-464)

Ahora bien, en los casos analizados en esta tesina, el hecho de que exista una tendencia creciente entre las parejas con hijos (o con expectativas de tener hijos) de hacerse corresponsables en el cuidado de estos y desarrollarse profesionalmente no implica que esto ocurra como desde sus imaginarios de género se esperaría. Existen múltiples factores que pueden agravar o atenuar las posibilidades de lograr la conciliación, en la sección *Agravantes y atenuantes* se abordan dos de ellos: la presencia de responsabilidades de cuidado adicionales a la de los hijos y el tipo de trabajo de la pareja. Otro factor importante que influye en la participación desigual de hombres y mujeres en el ámbito profesional y familiar es el esquema de incentivos de política pública, este factor se aborda en la sección *El trabajador y la institución ante las responsabilidades de cuidado*.

2.2 Tiempo y espacio laboral en la academia

La naturaleza del tiempo y el espacio laboral, en la academia, es flexible pero absorbente:

Yo me acuerdo de que en la maestría decía, ojalá tuviera más horas el día. Ahora pienso ¡no! si alguien le pone más horas al día yo voy a tener que trabajar esas horas del día y lo que ya no me da es la cabeza, llega un punto en el que simplemente no se puede trabajar más (PITM2).

El tiempo es muy flexible para bien y para mal... la libertad que tienes para hacer las cosas te hace trabajar a cualquier hora (PITH1).

Es paradójico porque es flexible, pero se necesita ser increíblemente auto disciplinado para que no te absorba por completo la profesión con su lógica: siempre hay otro paper, otra

²³ Los estudios a los que se hace referencia en este párrafo forman parte del libro “Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México” el cual conjunta diversas investigaciones que analizan la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2009 -ENUT 2009- (García y Pacheco 2014).

conferencia, proyectos de investigación, docencia. Si no hay límites frente a la presión institucional y personal es muy fácil que toda tu vida gire en función de la investigación (PITM1).

Dicha naturaleza puede hacer del trabajo académico uno sumamente desgastante pero también tiene el potencial de ser uno de los mejores espacios laborales, desde la percepción de los profesores investigadores, para lograr un balance adecuado entre los proyectos y responsabilidades familiares y laborales. Ahora bien, ¿qué define que se esté en uno u otro extremo?

Como señala en el tercero de los tres testimonios citados previamente, la disciplina personal, la capacidad de establecer límites y actuar en función a ellos, es uno de los factores considerados clave por los entrevistados para lograr un balance entre trabajo familia. En segundo lugar destaca la presencia o no de política pública por la cual la institución responde a las necesidades y responsabilidades de cuidado de sus trabajadores. En tercer lugar, se encuentran una serie de factores que son, en gran medida, independientes a la voluntad del trabajador y que pueden agravar o atenuar sus posibilidades de conciliar el trabajo y la vida familiar. Tales como el cuidado de padres enfermos, ante situaciones de emergencia, o cuando el trabajo de cuidados se combina con factores agravantes como falta de apoyo de la pareja o red familiar y otras responsabilidades de cuidado.

En el caso de los profesores investigadores que han tenido hijos, en algún momento de su trayectoria académica, la reestructuración de sus prioridades de vida también influye en su experiencia del tiempo y el espacio laboral:

Tener niños te ayuda a entender, gradualmente, que la vida académica como alguna otra vida profesional no tiene que ocupar todo tu tiempo. Te pone los pies en la tierra. Está bien padre que publiques en el journal equis pero si por hacerlo vas a dejar de llegar a la casa cuando los niños todavía están despiertos o vas a dejar de estar los fines de semana, quizá no está tan padre y mejor te buscas otra chamba (PITH1).

Dada la relevancia que adquiere brindar cuidado a su familia, delimitar el tiempo y el espacio laboral así como hacer más eficientes esos momentos se vuelve casi una respuesta automática. Y si bien frenar en cierta medida el carácter absorbente de la academia se valora, en gran parte de los casos, como algo positivo también se reconoce ampliamente que cierra las puertas a muchas oportunidades. La reducción de oportunidades no necesariamente es valorada como negativa, depende en qué momento de la trayectoria profesional se encuentra el investigador.

2.3 Ventana de oportunidad reproductiva

Para las investigadoras, se considera como un momento especialmente crítico la coincidencia entre la obtención del doctorado, los esfuerzos por lograr la titularidad como profesor investigador, la intención de tener hijos y la declinación natural de la fertilidad entre los treinta y cinco y cuarenta años. En el caso del CIDE, de los catorce profesores investigadores entrevistados, diez han tenido o han planeado tener hijos durante su trayectoria académica.

Tabla 2. Momento en la trayectoria académica en la que se tuvo o se planeó tener al primer hijo

Momento en la trayectoria académica en la que se tuvo o se planeó tener al primer hijo	Hombres	Mujeres
Antes del doctorado	2	0
Durante el doctorado	1	0
Con un puesto en la academia fuera del CIDE	0	1
Contando con un puesto en el CIDE y antes de la primera evaluación trienal del CIDE	1	3
Contando con un puesto en el CIDE y después de la primera evaluación trienal del CIDE	0	2

Como se muestra en la tabla, los tres profesores investigadores que tuvieron a su primer hijo antes o durante el doctorado son hombres. En el caso de dos de ellos, tener a su primer hijo en ese momento no fue una decisión tomada con fines estratégicos respecto a su trayectoria profesional pero tampoco fue considerado como un obstáculo a la posibilidad de desarrollar una trayectoria profesional en la academia.

En contraste, las profesoras investigadoras expresaron con mayor contundencia que resulta negativo para un desarrollo estratégico de la trayectoria profesional tener hijos durante el doctorado o que implica un esfuerzo mucho mayor:

No, para mí tener hijos durante el doctorado estaba totalmente fuera de los planes. Siempre quise tener hijos pero me quedaba claro que ese es el peor momento para venir a tener hijos, dada la carga de trabajo y lo que implica consolidar el proyecto profesional (PITM1).

Yo admiro realmente a las mujeres que tienen hijos durante el doctorado o inmediatamente después. Muchas personas aplazan el momento en que deciden ser mamás y a veces ese aplazamiento resulta en que ya no pueden tener hijos, es complicado (PITM2).

En el caso de una de las entrevistadas, también era importante que su pareja también hubiera terminado el doctorado y que hubiera un compromiso de asumir en igualdad de condiciones el cuidado de los hijos:

Yo me titulé rápido. Tenía mi doctorado a los 26 años. Me negué a tener hijos hasta que el terminara el doctorado. Yo no iba a tener hijos si yo iba a ser la encargada por completo. Siempre he querido ser académica y dije no estoy dispuesta a sacrificar mi carrera para tener hijos (PITM3).

En general, las profesoras investigadoras expresaron que resulta complicado tomar la decisión de tener hijos, de manera estratégica, dado que durante la fase de consolidación de la trayectoria profesional tener al hijo implica un costo ineludible que asumir. Tanto profesores como profesoras expresaron que la decisión está en lograr certeza laboral y estabilidad financiera mientras está abierta la ventana de oportunidad reproductiva.

En la academia ninguna es una edad ideal para tener hijos. Hay quien se espera a tener la definitividad pero para ese entonces ya estás también muy grande, hay un problema ahí (PITM4).

Las mujeres se ven obligadas a postergar la maternidad, a postergar decisiones de vida porque si no logras obtener el tenure en el período de los diez años posteriores a tu doctorado te quedas fuera del mercado, que es muy competitivo, las otras posiciones dentro de la academia son muy precarias (PITM5)

Mi mentor aplazó y cuando quiso tener hijos ya no pudo. En algún momento habló conmigo y fue muy tajante — Te veo contenta y estás publicando, si en algún momento les gustaría tener hijos no lo pienses en función de la definitividad, tener hijos no debería intervenir en tu carrera académica (PITM2)

El hecho de postergar la maternidad en efecto representa una tensión; sin embargo, ésta se vive de manera diferenciada. Puede representar una tensión prolongada: “Hay un sector de mujeres en la academia que no están en el lugar de las mamás pero quisieran y muchas de ellas están en la crisis total porque no tienen tiempo de conseguir siquiera una pareja” (PITM6). O, puede ser una tensión mucho más breve vinculada más estrechamente con el cierre de la ventana de oportunidad reproductiva:

Dije este es el momento... ya estaba muy grande para el ciclo reproductivo...cuando sentí la tensión tomé la decisión inmediatamente, para mí nunca fue tema... estaba muy ocupada, muy contenta, en mi proyectazo dando vueltas por el mundo ... en el momento en que me cayó el veinte fue muy rápido... no traté de conciliar, cambie de prioridades...tienes que postergar un poquito (PITM5).

También está el caso de no tener el mínimo interés en la maternidad: “Si eres una mujer de 34 años en la academia... una opción es que seas soltera y que estés re superada porque entonces quieres comerte al mundo” (PITM6).

2.4 El costo en la productividad

A partir del embarazo, las profesoras investigadoras inician un proceso estratégico para compensar una posible baja en su productividad posterior al parto con una mayor productividad en el semestre inmediatamente anterior al parto. Generalmente esta estrategia implica adelantar o impartir más cursos el semestre que coincide con el embarazo y en general mantener el ritmo de trabajo hasta la fecha del parto.

Yo vine a trabajar hasta el último día, yo realmente trabajé hasta el último momento (PITM1).

Yo seguí trabajando hasta un día antes de parir, aunque tenía la licencia, llevaba un proyecto muy grande y lo mantuve hasta el final (PITM2).

Me fui del CIDE un día antes de que naciera mi hijo, no dejé de dar clases (PITM3).

A pesar de ese esfuerzo, invariablemente las profesoras investigadoras enfatizan que el período posterior al embarazo marca un parteaguas en términos de un costo evidente en la dinámica laboral con respecto a la que llevaban de manera previa al embarazo. Los siguientes tres casos coinciden en tanto que las tres profesoras investigadoras tuvieron una fase de consolidación de su trayectoria académica de manera previa a tener a su primer hijo, así mismo coinciden en haber empleado tanto la licencia de maternidad como las prórrogas de evaluación en el CIDE y en el SNI y haber contado con un ambiente laboral de apoyo. En su experiencia, el cansancio físico y mental asociado al embarazo, parto y lactancia así como a la reestructuración del tiempo y espacio laboral y familiar ha tenido un efecto notorio en su productividad hasta por tres años tras el nacimiento del hijo.

Caso 1

Desde que salí del doctorado, durante varios años, arranqué muchos proyectos. Las publicaciones vinculadas a esos proyectos fueron saliendo entre el nacimiento de mi primera y mi segunda hija. Después del nacimiento de mis dos hijas me costó mucho trabajo arrancar proyectos nuevos. El nivel de cansancio es brutal, no tenía la resiliencia para llevar a cabo las ideas que se me ocurrían. Antes de tener a mis hijas iba a más conferencias y seminarios. Después de tenerlas he reducidos sustancialmente mis salidas de la ciudad. Te invitan menos y te ves en la necesidad de rechazar más. La gente no entiende que después de las cinco de la tarde no es buena hora. Cuando mi hija pequeña estaba por cumplir los tres empecé a sentir una recuperación fuerte en mi productividad (PITM4).

Caso 2

Antes de entrar al quirófano yo estaba llamando a la presidencia de la república para cancelar una reunión. Fue el último proyecto grande que llevé. En un lapso de ocho años

había llevado cuatro grandes proyectos nacionales. Han pasado dos años y medio desde que nació mi hijo y no he llevado un solo proyecto nacional. Mi hijo tiene casi tres años y hasta ahora siento que es factible recuperar el ritmo de trabajo al que tenía antes de que naciera. La cantidad de invitaciones que yo recibí a conferencias y proyectos pre parto, incluso embarazada pero antes de que naciera el niño, y después de que naciera el niño me pareció totalmente desequilibrada (PITM2).

Caso 3

A mí no me pesa ese costo, pero creo que está muy mal que este costo esté. Si para mí este momento fuera tan importante como cuando yo llegué al CIDE -la proyección académica, las publicaciones, la presencia internacional- ahorita sería un costo brutal porque no puedo hacer la mitad de las cosas necesarias para eso. Sí es un costo y si yo no hubiera cambiado de chip estaría sufriendo.

Yo desde que llegué al CIDE asumí puestos de liderazgo formales e informales... desde que me embarcé nada. Tampoco lo he buscado pero si yo hubiera querido mantener mi liderazgo en la institución no hubiera sido posible. Profesionalmente me desinflé para los demás (PITM3).

En los testimonios presentados, si bien el costo en la productividad y la dinámica laboral es evidente, el hecho de contar con certeza laboral y financiera así como reconocimiento en la academia, cierta consolidación de la trayectoria profesional y una respuesta institucional de soporte, son factores que ayudan a enfrentar ese período de transición de manera más satisfactoria.

Por tanto cabe enfatizar que el peso del costo toma distintos matices dependiendo de las prioridades de la profesora investigadora, qué tan consolidada está su trayectoria profesional, la respuesta institucional, así como la presencia o no de situaciones y variables agravantes. En el caso de una profesora investigadora que tuvo a sus hijos cuando ni el CIDE ni el SNI contaban con la política de prórroga a la evaluación de un año por embarazo comenta que sus dos embarazos le fueron complicados y estuvo nueve años en el proceso de obtener la definitividad.

Los testimonios presentados previamente muestran que transitar a un estado de maternidad ejerce un shock en la productividad. Ahora bien existe consciencia que la importancia de atender esa baja en la productividad es importante para proteger la trayectoria profesional y laboral de los trabajadores así como su calidad de vida. Así mismo, existe consciencia de que si bien los sistemas de evaluación parten de una concepción lineal de la productividad académica, en realidad ésta presenta fluctuaciones en la vida de los académicos y se considera que esas fluctuaciones no tendrían que ser obstáculo para lograr una carrera académica exitosa:

En términos de productividad ¿sería más productivo sin hijos? Quizá sí ¿importa que en lugar de cinco papers escriba diez? No sé. La carrera académica es de largo plazo, cuando se llega al SNI III es porque se tienen muchos años de experiencia, no porque haya que se productivos inmediatamente (PITH1).

2.5 Agravantes y atenuantes

La posibilidad de conciliar la maternidad o la paternidad con el contexto laboral está influenciada también por factores externos a la dinámica laboral. Dos muy relevantes entre los profesores investigadores entrevistados fueron el tipo de trabajo que desempeña la pareja y la presencia de responsabilidades de cuidado adicionales a la de la maternidad o paternidad. Con respecto al tipo de trabajo que desempeña la pareja, los profesores investigadores que tienen una pareja que se desempeña también en el ámbito académico relataron experiencias más satisfactorias en la posibilidad de distribuir con su pareja de manera más horizontal el trabajo doméstico y de cuidado de la familia: “El que el esposo sea académico, representa un balance sustancial, entre su carrera profesional y la mía. Ahora tengo un poco de miedo porque mi esposo se va a ir al sector público y yo sé que me va a tocar más carga” (PITM1). En contraste, los profesores investigadores que tienen parejas en el sector público o privado, relataron mucha mayor dificultad:

Mi pareja trabajaba en el sector público y tenía un horario del infierno. A mí me cayó toda la carga de cuidados de los niños. Me vi muy rápidamente sumida en el rol de mamá y ahí es cuando me volví feminista. Me di cuenta de la presión social. La familia, el trabajo, la sociedad exigía que yo fuera la que recibe la carga de cuidado. Sentí que mi carrera se frenó y tuve que aprender a ser menos ambiciosa, mucho menos ambiciosa, porque no podía dedicarle tantas horas, básicamente, y porque estaba mucho más cansada, los fines de semana no podía escribir el paper ... cambiaron mis horarios, cambió mi vida por completo, obviamente mi productividad se cayó (PITM2).

La presencia de responsabilidades de cuidado adicionales como el cuidado de los padres o emergencias de salud de los hijos también complican el panorama y el esquema de política pública actual resulta limitado para responder en esos casos. El siguiente testimonio da cuenta de la necesidad y la importancia de las negociaciones informales con la institución para lidiar con este tipo de casos:

Cuando mi hijo nació le diagnosticaron una situación que ameritaba una cirugía casi inmediata. Tenía que esperar que el niño pesara cuatro kilos para programar la cirugía. Por el tipo de cirugía, por su edad y porque lo estaba amamantando... yo necesitaba no ir al CIDE. Al niño lo operaron después de que mi licencia acabó. Hablé con quién era el director de la división y con el director del CIDE para decirles que por el tipo de cirugía yo no iba a poder ir dos meses y que quería solicitar una licencia sin goce de sueldo. Llegamos a un acuerdo por el que yo podía trabajar desde la casa y los días que pudiera hacer

presencia en el CIDE, hacia presencia en el CIDE. Fue muy generoso porque yo necesitaba estar así noviembre y diciembre hasta que se confirmara que todo estaba perfecto. Inmediatamente después de ese plazo me pude reincorporar al CIDE (PITM3).

Ahora bien la posibilidad de recurrir a mecanismos de flexibilidad laboral o teletrabajo no institucionalizado no siempre es posible, lo cual deja vulnerable a quienes confrontan múltiples responsabilidades de cuidado no consideradas en el esquema actual de política pública:

Mi papá se enfermó... y era muy pesado cuidarlo porque había que ir a Houston a que le dieran el tratamiento del cáncer y en ese período me quedé embarazada de mi segundo hijo... fue muy estresante y al mismo tiempo estaba acabando un libro en un proyecto importante, con licencia sin goce de sueldo"... "cuando murió él hubo que ocuparse de mi mamá que quedó sola ya mayor (PITM4).

3. Cuidado de los padres

El desgaste emocional que implica para un trabajador confrontar un proceso de enfermedad y/o muerte, de un padre o madre, puede resultar más intenso en términos físicos, emocionales y financieros que la llegada de un recién nacido y su cuidado durante la primera infancia. Lo anterior está relacionado a la naturaleza misma del proceso de enfermedad y muerte de un adulto mayor con el cual se tiene un vínculo familiar fuerte como lo son los padres pero también a la ausencia de política pública que apoye al trabajador ante este tipo de procesos. Además, para los trabajadores resulta más complicado lograr solidaridad del ambiente laboral a pesar de que sea uno de los momentos en los que más se necesita.

El siguiente testimonio da cuenta del proceso, especialmente desgastante, que implica cuidar a un adulto mayor al mismo tiempo que no es sencillo lograr la comprensión del ambiente laboral:

Cuando mi mamá se empezó a poner más delicada, conciliar la tragedia personal que estaba viviendo en mi casa con mi trabajo... fue un momento de mucho estrés, de mucha angustia, de correr, de venir. Siempre tenía que justificar porque yo tenía que cuidar a mi mamá... Siempre te dicen –Qué le puede pasar. A diferencia de si uno dijera que tiene que cuidar a su esposo o a su hijo. Su carácter se puso totalmente agrío. Si ella me veía sentada trabajando se quejaba —No quieres estar conmigo. Se ponía agresiva y tenía que esperar a que se durmiera, que podía ser un proceso muy largo... y trabajaba hasta las dos o tres de la mañana para que no se diera cuenta (PITM1).

De igual forma, el siguiente testimonio da cuenta de que si bien es difícil para el trabajador que enfrenta este tipo de procesos encontrar una respuesta institucional de apoyo también le es a el mismo complicado buscarla y comunicar su situación:

Mi papá murió... no fue una enfermedad sencilla, fueron seis meses de pasar las noches en el hospital o en su casa. La gente sabía, había empatía, puedes conversar, pero nunca esta idea de tómate el semestre, te guardamos el sueldo, la plaza, o cuéntanos la gravedad para ver qué podemos hacer. Habiendo pasado esa situación que se junta con tener hijos pequeños, la verdad es que los apoyos son los de tu propia casa. En esos momentos de crisis quizá las instituciones sí deberían enviar señales más claras de cómo te pueden apoyar. Quizás yo no lo busqué porque es una institución que suele escuchar cuando tienes una necesidad... cuando murió mi papá con mis hijos pequeños dije ni modo (PITH1).

Finalmente, el siguiente testimonio también da cuenta de la dificultad de confrontar el proceso de enfermedad y muerte de un adulto mayor cercano, en contraste con el proceso de recibir y cuidar de un recién nacido:

Mi abuela estuvo muy muy enferma y yo veía a mi mamá muy mal. Es un problema súper serio. Hasta por cultura es bien difícil de aceptar el hecho de tener un padre enfermo y tu padre espera que tú lo cuides. No hay de te contratamos una cuidadora, porque yo los cuidé a ustedes y ahora me tienen que cuidar. Es bien difícil, ver a tu papá deteriorarse de esa manera cuando siempre fue como un roble. El aseo personal no es lo mismo que un bebé, al bebé lo ves con otros ojos. Finalmente sí se tenía que tomar semanas enteras de ir a estar cuidando a mi abuela (PITM3).

4. El trabajador y la institución ante las responsabilidades de cuidado

4.1 El cuidado de la madre y/o los hijos

4.1.1 Política pública dirigida a las profesoras investigadoras en tanto madres

El esquema de política pública que actualmente existe en el CIDE (ver Tabla 3), para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, está primordialmente dirigido a las mujeres en tanto madres. Sobre este tipo de política (la que está dirigida a las mujeres que son madres) existe un fuerte consenso entre los trabajadores, mujeres y hombres, de que debería existir un ejercicio de corresponsabilidad social entre ellos y la institución para garantizar la protección a la salud y el cuidado de la madre y los hijos al mismo tiempo que se protege el desarrollo profesional presente y futuro de la trabajadora (particularmente en el período de embarazo, parto, puerperio y lactancia, para la madre, y durante la primera infancia de los hijos).

De manera específica, los seis mecanismos formales dirigidos a este sector son los siguientes: 1. Descanso forzoso²⁴ con goce de sueldo de manera anterior y posterior al parto o posterior a la adopción de un infante; 2. Reposo o reducción de la jornada laboral por una hora, durante seis meses, para amamantar o extraer leche; 3. Servicio de guardería durante el horario de la jornada laboral²⁵; 4. Prohibición legal ante despido o coacción por embarazo, cambio de estado civil o cuidado de hijos menores; 5. Un año de prórroga para presentar la evaluación de desempeño académico ante el CIDE y el SIN; 6. Licencia por cuidados médicos a menores con padecimientos oncológicos²⁶.

La licencia de maternidad, a la cual tienen derecho las profesoras investigadoras del CIDE, se encuentra protegida por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y el Reglamento de la Comisión Académica Dictaminadora del CIDE. Considerando este conjunto de leyes y reglamentos²⁷ (para más detalles, ver Anexo), la licencia de maternidad tiene las siguientes características: Es un descanso forzoso con goce de sueldo, en caso de parto, de seis semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo y, en caso de adopción, de seis semanas posteriores a la adopción.

La licencia de maternidad cuenta con ciertas posibilidades de expansión y transferencia del tiempo considerando la salud de la madre y el hijo. En caso de que no haya ninguna limitante de salud de parte de la madre o el hijo, es posible transferir cuatro de las semanas del periodo anterior al parto al período posterior. En caso de enfermedad o discapacidad del hijo se podrán aumentar dos semanas de descanso posteriores al parto con goce del cien por ciento del salario. En caso de enfermedad de la madre, por causa del embarazo o del parto, se puede prorrogar por tiempo indefinido el descanso pero con un goce del cincuenta por ciento del salario.

²⁴ Para hacer referencia de manera más breve a este mecanismo se empleará el concepto licencia de maternidad, sin embargo cabe aclarar que en la legislación no se le denomina de esa manera si no descanso.

²⁵ En esta tesina no se analiza el servicio de guarderías puesto que está enfocada en el análisis de política secuencial.

²⁶ Los detalles legales de este mecanismo se explican en el Anexo. No se incluye un análisis de este mecanismo puesto que es sumamente reciente (fue añadido a la LFT y la LSS el 04-06-2019) y ninguno de los profesores entrevistados ha hecho uso de él o lo mencionó en las entrevistas. Sin embargo cabe enfatizar que el diseño de este mecanismo no sigue una lógica maternalista como ha sido la tendencia para la política de conciliación secuencial en México en general y en el caso del CIDE. Es decir está política va dirigida tanto a las madres como a los padres; sin embargo no se puede otorgar a los dos al mismo tiempo.

²⁷ Para ver el esquema de política pública asociado a los fundamentos legales que lo sustentan, ver Tabla 4.

Así mismo, la licencia de maternidad cuenta con lo que se ha denominado fuero de maternidad, es decir se garantiza a la mujer el derecho a conservar el trabajo y derechos laborales (de manera específica el cómputo de la antigüedad durante el período de descanso). El puesto específico de trabajo deberá conservarse en caso de que el descanso no sobrepase un año de duración. Al fuero de maternidad que establece el Artículo 170, fracciones VI y VII de la LFT se suman los mecanismos de protección legal que establece en esa misma ley el Artículo 133, fracciones XIV y XV que prohíbe la discriminación o coacción en el ingreso, ascenso o permanencia de las trabajadoras por embarazo, cambio de estado civil o cuidado de hijos menores.

Con respecto a la lactancia materna, con el propósito de fomentar su uso exclusivo, la CPEUM, la LFT y la LSS establecen la posibilidad de que las trabajadoras amamenten a sus hijos o se extraigan leche materna durante una hora de su jornada laboral o de reducir su jornada laboral en una hora con ese propósito, por un período máximo de seis meses tras el nacimiento del hijo.

En general, con respecto a los mecanismos formales señalados previamente (licencia de maternidad, tiempo de lactancia y protección legal ante discriminación) las profesoras investigadoras no han tenido contratiempo en la posibilidad de emplearlos, por el contrario se han encontrado con una respuesta institucional y un ambiente laboral que consideran generoso. Por lo tanto, consideran que su experiencia ha sido positiva para favorecer la conciliación de la su vida familiar y laboral al mismo tiempo que se protege su desarrollo profesional presente y futuro.

Yo tuve mucha suerte, cuando tuve a mis dos hijas los dos directores, del CIDE y de mi División, me apoyaron mucho. En mis dos embarazos pude tomar tres meses de licencia ex post. Fue de gran ayuda. Muchas veces te dicen, te sacas leche aquí pero no saben lo incómodo que es eso. Antes no había centro de lactancia, no había ni siquiera refrigerador (PITM1).

Yo tuve la suerte de que mi licencia coincidió con las vacaciones de verano del CIDE. Tuve cuatro meses para estar completamente con mi bebé. Fue un momento de estar en familia, de estar con mi hijo y decidí darle lactancia exclusiva. Cuando regresé al CIDE no había lactario por lo que, para continuar con la lactancia, usaba la oficina de una colega que tenía más privacidad que la mía. El lactario fue un paso en la dirección correcta pero todo el proceso es sumamente engorroso (PITM2).

Ahora bien, las profesoras investigadoras consideran que existen áreas de oportunidad para fortalecer la respuesta institucional. La primera es expandir la duración de

la licencia en el período posterior al parto y en períodos de emergencia por enfermedad de la madre o el hijo. La segunda es institucionalizar prácticas informales que se han implementado de manera complementaria a los mecanismos formales y que han resultado muy positivas para la experiencia de las profesoras. Algunas de estas prácticas son las siguientes: esquemas de teletrabajo alternativos a la licencia para poder conciliar emergencias médicas graves sin afectar la estabilidad financiera; y recorrer la duración de la licencia en caso de que esta coincida con un período de vacaciones de tal manera que se pueda hacer uso de ambas prestaciones (en el caso de las profesoras entrevistadas dos pudieron realizar lo anterior y una no). Si bien, entre los profesores entrevistados han tenido experiencias positivas de mecanismos de conciliación informales consideran que es un riesgo puesto que no dejan una herencia institucional y abren espacios de posible discrecionalidad.

La atención a períodos extraordinarios siempre se da como un trato, como que es un favor que la institución te hace no como un derecho, por lo tanto esto te deja muy vulnerable y no deja una huella institucional (PITM3).

El único mecanismo formal innovador, es decir que va más allá de lo propuesto por la legislación federal y que responde a las necesidades del contexto académico, es la prórroga a la evaluación que se les otorga a las profesoras investigadoras en caso de maternidad. Esta prórroga está fundamentada en el Artículo 28 del Reglamento de la Comisión Académica Dictaminadora del CIDE y en el Artículo 53 del Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores. Consiste en un año de extensión para presentar la evaluación a aquellas profesoras investigadoras titulares que lo soliciten expresamente a través de una carta dirigida a la Secretaría Académica del CIDE o la autoridad correspondiente del SNI. En el caso del CIDE, ese año de extensión en el caso de condicionamientos y es acumulativo en caso de un segundo o tercer embarazo dentro del período a evaluar.

Con respecto a la prórroga de evaluación las profesoras investigadoras encuentran dos posibilidades de mejorar su diseño e implementación. La primera consiste en explicitar en la reglamentación vigente que se evalúan tres años de productividad, ya que al momento de llevar a cabo la evaluación no está claro para todos los evaluadores. La segunda consiste en explicitar que es posible acumular la prórroga por maternidad y la prórroga por liderazgo con el fin de propiciar ese tipo de actividades en la trayectoria profesional de las mujeres.

No, no te da más tiempo, no estamos descansando en la casa. Estás tan cansada que no puedes pensar. La prórroga de maternidad tiene que ser una prórroga de verdad, que no haya esta discusión de ¿estamos evaluando tres o cuatro años? No, estamos evaluando tres años de productividad (PITM1).

La evaluación se puede retrasar un año por embarazo pero también se puede retrasar un año por puestos de liderazgo. Como yo estuve en un puesto de liderazgo muy demandante al mismo tiempo que trabajaba como profesora investigadora, hubo posibilidad que me tomaran en cuenta un año por embarazo y un año por liderazgo (PITM3).

4.1.2 Política dirigida a los profesores investigadores en tanto padres

En cuanto a la política pública dirigida a los profesores investigadores, en tanto padres, existen tres mecanismos formales para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral: el permiso de paternidad, la licencia por cuidados médicos a menores con padecimientos oncológicos²⁸ y el servicio de guardería durante el horario de jornada laboral.

El permiso de paternidad, por el nacimiento o adopción de un hijo, está sustentado legalmente en el Artículo 132, fracción XXVII Bis de la LFT. A diferencia de la licencia de maternidad, la cual está sustentada como derecho laboral y de seguridad social, el permiso de paternidad sólo lo está por la primera vía y no se encuentra refrendado por la reglamentación interna del CIDE. En contraste a la licencia de maternidad, el permiso de paternidad tiene una duración mucho más corta, de cinco días con goce de sueldo, y no contempla situaciones extraordinarias para la ampliación de la duración del permiso, tales como enfermedad o muerte de la madre o el hijo. Tampoco establece un fuero paternal que proteja explícitamente el empleo del trabajador o sus derechos laborales (como el cómputo de la antigüedad).

En general, tanto hombres como mujeres, coinciden en que la institución muestra un rezago en términos de política pública de paternidad. Las limitaciones están en la gran diferencia de duración entre la licencia de maternidad y el permiso de paternidad, lo cual a su vez establece una brecha importante en las posibilidades de las familias homo-parentales

²⁸ Los detalles legales se explican en el Anexo. No se incluye un análisis de este mecanismo puesto que es sumamente reciente (fue añadido a la LFT y la LSS el 04-06-2019) y ninguno de los profesores entrevistados ha hecho uso de él o lo mencionó en las entrevistas. Sin embargo cabe enfatizar que el diseño de este mecanismo no sigue una lógica maternalista, como ha sido la tendencia para la política de conciliación secuencial en México en general y en el caso del CIDE. Es decir esta política va dirigida tanto a las madres como a los padres; sin embargo no se puede otorgar a los dos al mismo tiempo.

de ejercer su paternidad; la falta de consideración de ampliación del permiso en situaciones de emergencia; la falta de una cultura laboral más receptiva y propositiva al interés de los hombres por ejercer una paternidad activa. La principal consecuencia de lo anterior es que mina la posibilidad de las parejas que tienen la intención de lograr una división sexual del trabajo más horizontal de lograrlo. No sólo porque afectan la posibilidad de las personas de efectuar un cálculo estratégico, también porque afectan las identidades, y las preferencias de los actores. En ese sentido, inciden en el comportamiento no sólo porque le indican al actor lo que puede hacer, sino porque le especifican cómo puede imaginarse a sí mismo en determinados contextos: en este caso como madre y padre, como trabajadora y trabajador, como responsables de su hogar.

Los siguientes testimonios hacen referencia a las limitaciones mencionadas previamente. Si bien al igual que en el caso de las profesoras investigadores, los hombres consideran al CIDE una institución receptiva a las necesidades de los trabajadores, no es de sentido común, en la cultura laboral, que los profesores estén interesados en tener una paternidad activa. Por lo tanto, al mismo tiempo que la cultura laboral es poco propositiva en ese sentido tampoco hay un movimiento fuerte de parte de los trabajadores para exigir una respuesta institucional corresponsable con su paternidad.

Quizá yo no lo busqué porque el CIDE es una institución que suele escuchar cuando tienes una necesidad. Cuando nació mi hijo no supe como investigar, un poco dije —Así es la vida. Cinco días y listo, claro que no alcanza. Sí puede ser estresante querer ser un buen padre, en términos modernos, y no tener el apoyo. El año que nació mi hijo también fue mi primer año en el CIDE, me sentía con la necesidad de demostrar que merecía el puesto. Salía muy tarde, hasta cuatro días a la semana me quedaba hasta las ocho de la noche. Lo de la postergación de la evaluación no lo necesito, pero claro que he tratado de dar el extra para no necesitarlo. Hasta que sentí que había publicado lo suficiente empecé a bajar el ritmo para llegar temprano y hacer la tarea con los niños. (PITH1).

Cuando tuve a mis hijos no existía la licencia de paternidad pero una licencia de cinco días es irrelevante. Yo creo que una licencia de dos meses, por decirlo así, podría ser muy positiva tanto para la madre como para el padre. Si hay una pareja con buena comunicación, si el hombre se toma sus dos meses para aliviar la carga de la mujer puede que ella se reincorpore de manera más rápida y suave a su trabajo (PITH2).

En general, las profesoras investigadoras ven en las políticas de paternidad un área de oportunidad para mejorar la posibilidad tener una maternidad y paternidad compartidas en la medida más equitativa posible. Si bien aquellas profesoras cuyas parejas trabajan en un sector distinto al académico expresan mayor dificultad para lograr una división sexual del

trabajo lo más equitativa posible, aquellas cuyas parejas se desempeñan en el sector académico consideran que el contexto laboral podría tener una respuesta de mayor corresponsabilidad, pero no es así.

Hay mucha asimetría, a mí me dieron cuatro meses y a él cuatro días. A él no le dan un año adicional para el tenure. Esta serie de políticas repercuten sobre las dinámicas de pareja. En su departamento no mostraron la misma flexibilidad. No se ve la necesidad de ajustar los horarios de clase de alguien que va a ser papá (PITM1).

El apoyo de tu pareja en esos primeros meses es fundamental, necesitas ayuda para el trabajo de la casa pero incluso a un nivel emocional. Mi pareja no podía porque tenía que dar clases, creo que el que los padres se involucren sería fabuloso incluso para las mujeres (PITM2).

A partir lo anterior, puede afirmarse que el esquema de política pública del CIDE orientada al cuidado de los hijos y la madre es maternalista en tanto que fomenta que el trabajo de cuidados en un sentido extenso (es decir más allá de dar a luz y amamantar) es derecho y responsabilidad de la mujer por lo que procura incentivos para que sean ellas las que lo asuman primordialmente. En contraste, un esquema de política pública orientado a favorecer la corresponsabilidad de género es aquel que busca distribuir la responsabilidad y el derecho al cuidado de la familia también en los padres.

Entre los profesores investigadores, hombres y mujeres, si bien la paternidad activa es vista como positiva y un ideal a lograr, existen opiniones divergentes sobre en qué medida la institución debería modificar la lógica maternalista hacia una de corresponsabilidad de género, siendo el principal temor que esto genere condiciones más adversas para el desarrollo de las mujeres en la academia. Por un lado, se considera que la institución debería favorecer un diseño institucional que propicie la corresponsabilidad de género, de lo contrario incluso las familias que quieren llevar a cabo una distribución horizontal del trabajo doméstico y de cuidado se ven envueltos en los roles de género tradicionales: “Desde mi punto de vista es muy debatible que una institución institucionalice unos roles de género en anticipación de un efecto. Debe estar institucionalizado que tanto el hombre como la mujer puedan responsabilizarse de su paternidad y su maternidad” (PITH3). Por otro lado, el temor que sugiere que las políticas de paternidad podrían ampliar la brecha de desigualdad de género emerge del supuesto de que existe evidencia que apunta hacia eso: “Aunque le des una licencia al papá para que esté con su hijo, los estudios sugieren que los hombres lo toman como un sabático. Es una manera de seguir privilegiando a los hombres por sobre las mujeres”. (PITM3).

4.2 El cuidado de adultos mayores

A diferencia de la maternidad y la paternidad, el cuidado de otro tipo de dependientes, como los padres, no entra en la esfera de corresponsabilidad de la institución y el trabajador. Es decir, no hay una política pública diseñada ex profeso para atender este tipo de dificultad para conciliar la vida familiar y laboral. Además, como se abordó en la sección “Cuidado de los padres” resulta más complicado para el trabajador y su ambiente laboral dar una respuesta institucional de soporte para el trabajador.

En algunos casos, los profesores investigadores que deben cuidar de padres enfermos (u otro tipo de responsabilidades de cuidado más allá de la maternidad y paternidad) han optado por emplear una licencia sin goce de sueldo. Este tipo de licencia se encuentra institucionalizada en el Artículo 43 del Reglamento de la Comisión Académica Dictaminadora del CIDE. Si los profesores investigadores cuentan con una antigüedad de entre uno y tres años pueden solicitar una licencia de ese tipo hasta por seis meses. La posibilidad de renovar la licencia o de solicitar de entrada una licencia más larga depende de la antigüedad del profesor investigador. Con una antigüedad de entre tres y seis años pueden renovar la licencia por seis meses. Si cuenta con más de seis años de antigüedad pueden solicitar una licencia renovable de 12 meses. Ahora bien cabe destacar que este tipo de licencia no solo no goza de sueldo, tampoco se consideran servicio activo y el tiempo que duran no cuenta para efectos de antigüedad académica (Artículo 46).

Dado que no existe una política pública que apoye a los trabajadores que se encuentra esta situación; la posibilidad de lograr algún acuerdo para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral del trabajador recae en el ámbito de la negociación informal. Si bien la mayoría de los profesores investigadores entrevistados reconoce que la institución puede mejorar su respuesta institucional ante profesores investigadores que confrontan una responsabilidad de cuidado de padres adultos mayores, a diferencia de la política de paternidad y maternidad, no es claro por dónde empezar.

No sé si me daba pena abogar por mí. Decir –Oye, es que en mi casa.... Nunca hice eso. La gente si sabía que estaba cuidando a mi mamá, pero no sabían hasta qué punto me estaba afectando. Soy de las personas que dicen –Así te tocó y pues órale (PITM1).

Yo no creo que la institución de facto debe encargarse del problema familiar. Habiendo dicho eso... yo no tenía nadie con quién hablar aquí, no sentía la confianza de ir con nadie. Yo perdí casi a todos mis amigos durante esa época. No hay esa sociabilidad, salvo excepciones, en general falta comunidad. (PITM1).

Tabla 3. Política pública de conciliación de la vida familiar y laboral en el CIDE

I. Cuidado de la madre y/o de los hijos
Mecanismos formales
Madres
<ol style="list-style-type: none"> 1. Descanso forzoso con goce de sueldo o subsidio 2. Reposo para favorecer la lactancia materna 3. Guardería durante la jornada laboral 4. Prohibición legal ante despido o coacción por embarazo y/o cuidado de hijos 5. Prórroga de evaluación en el CIDE y SNI 6. Licencia por cuidados médicos a menores con padecimientos oncológicos
Padres
<ol style="list-style-type: none"> 1. Permiso de paternidad 2. Guardería durante la jornada laboral 3. Licencia por cuidados médicos a menores con padecimientos oncológicos
II. Cuidado de familiares enfermos
Mecanismos formales
Mujeres
<ol style="list-style-type: none"> 1. Licencia sin goce de sueldo
Hombres
<ol style="list-style-type: none"> 1. Licencia sin goce de sueldo

Tabla 4. Fundamentos legales de la política de conciliación de la vida familiar y laboral

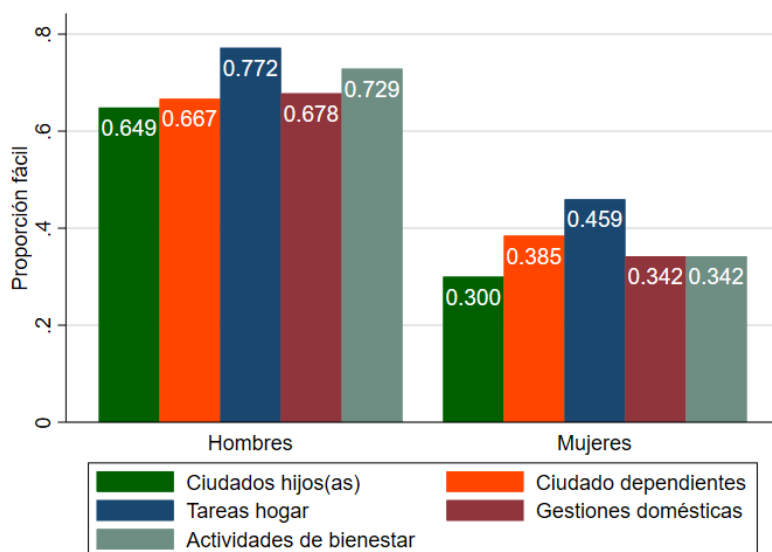
I. Cuidado de la madre y/o de los hijos	
Mecanismos formales	Fundamento legal
Madres	
1. Descanso forzoso con goce de sueldo o subsidio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 2. Ley Federal del Trabajo 3. Ley del Seguro Social 4. Reglamento de la Comisión Académica Dictaminadora
5. Prohibición legal ante despido o coacción por embarazo y/o cuidado de hijos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ley Federal del Trabajo
6. Guardería durante la jornada laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ley del Seguro Social
7. Reposo para favorecer la lactancia materna	<ol style="list-style-type: none"> 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 2. Ley Federal del Trabajo 3. Ley del Seguro Social 4. Reglamento de la Comisión Académica Dictaminadora
5. Prórroga de evaluación - CIDE y SNI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reglamento de la Comisión Académica Dictaminadora 2. Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores
6. Licencia por cuidados médicos a menores con padecimientos oncológicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ley Federal del Trabajo 2. Ley del Seguro Social
Padres	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Permiso de paternidad 2. Guardería 3. Licencia por cuidados médicos a menores con padecimientos oncológicos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ley Federal del Trabajo 2. Ley del Seguro Social
II. Cuidado de familiares enfermos	
Mecanismos formales	Fundamento legal
Mujeres	
1. Licencia sin goce de sueldo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reglamento de la Comisión Académica Dictaminadora
Hombres	
1. Licencia sin goce de sueldo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reglamento de la Comisión Académica Dictaminadora

VI. Propuesta

1. Licencias de maternidad y paternidad

El Reporte de igualdad de género en la comunidad académica (CG-CIDE 2018a; 2018b) da cuenta de que las profesoras reportan mayor dificultad para conciliar su vida familiar y laboral que los profesores (ver Figura 1): “en todos los rubros, al menos el 65 por ciento de los hombres que respondieron perciben que este balance es, cuando menos, “algo fácil”, mientras que en ningún rubro las mujeres que respondieron rebasaron el 50 por ciento” (CG-CIDE 2018a, 20). Esta evidencia coincide con la que argumenta que, en el contexto académico, existen diferencias de género en el tiempo que hombres y mujeres dedican al cuidado, en su aproximación a las política de conciliación de la vida familiar y laboral, así como en la forma en que el contexto laboral responde a su estado de maternidad y paternidad (Lundquist, Joya y O’Meara 2012; Rhodes y Rhodes 2012).

Figura 1. ¿Qué tan fácil es balancear trabajo y ...? (Muy fácil + Algo fácil)²⁹



Una aproximación cualitativa y constructivista a la causa de esas diferencias propone que, antes de recurrir a argumentos esencialista o biologicistas, es preciso entender el contexto cultural e institucional en el que hombres y mujeres trabajan en la academia.

²⁹ Retomado sin modificaciones del Reporte de igualdad de género en la comunidad académica (CG-CIDE 2018a). La gráfica fue elaborada con “estimaciones de la Comisión de Género con base en los datos de la encuesta levantada a personal académico” (CG-CIDE 2018a, 21).

Lundquist, Joya y O'Meara (2012) encontraron que los profesores investigadores, aún en el contexto norteamericano que lleva años de implementar políticas neutrales de género, existe una cultura laboral en la no existe un apoyo activo a la paternidad y en la que existe cierta desconfianza que consiste en creer que los hombres pueden aprovechar la política de paternidad para trabajar en vez de cuidar de sus dependientes. En contraste, las mujeres, salvo excepciones, expresan que la academia es un contexto laboral en el que colegas y autoridades tienen una respuesta amigable a la maternidad (Lundquist, Joya y O'Meara 2012).

La evidencia presentada para el caso del CIDE coincide con el análisis previo. En las entrevistas, en general, tanto hombres como mujeres concuerdan en que existe un rezago en términos de políticas de paternidad que de superarse podría beneficiar a ambos. Por un lado se considera que falta una cultura laboral más receptiva y propositiva al interés de los hombres por ejercer una paternidad activa. Por otro lado, también existe el temor de que los hombres hagan un uso inadecuado de la política. Dicho temor no se sustenta en experiencias concretas dentro de la institución si no en lo que se considera evidencia que proviene de la literatura de desigualdad de género.

Además, cabe enfatizar que en el contexto institucional del CIDE, a diferencia de las políticas institucionales de gran parte de las universidades norteamericanas, no existe igualdad legal en derechos y obligaciones entre hombres y mujeres con respecto al cuidado de familiares dependientes. Existe una gran brecha en la duración de las licencias de paternidad y maternidad, lo cual influye tanto en la planeación estratégica de las trayectorias profesionales de hombres y mujeres como en la manera en que se concibe el trabajador en su relación con la institución y la política pública. Si bien no se contó con entrevistados que pertenezcan a familias homoparentales es importante destacar que esta diferencia de duración también abre una brecha de discriminación entre familias homoparentales conformadas por hombres y conformadas por mujeres con responsabilidades de cuidado infantil.

Otro factor importante por considerar es el cambio generacional en las formas de concebir la división sexual del trabajo. De acuerdo a Rodríguez y García (2014) y Rojas y Martínez (2014), son los padres más jóvenes, con esposas asalariadas, con mayores credenciales educativas y de estrato socioeconómico medio-alto quienes están a la vanguardia de dicha transición sociodemográfica. Para el caso del CIDE, se argumenta que

conforme más contemporánea es la generación a la que pertenecen los profesores investigadores, hay una mayor tendencia a compartir con sus parejas el ideal de un desarrollo profesional equitativo, así como de corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados. Este matiz es importante incluso para reconsiderar la información obtenida por el Reporte de igualdad de género en la comunidad académica (CG-CIDE 2018a). Los autores del mismo reconocen que la variable de antigüedad permitiría añadir un nivel más de profundidad al análisis, sin embargo se carece de esa variable.

Considerando el análisis previo y la perspectiva teórica de la corresponsabilidad social y de género, a continuación se presentan una serie de medidas para modificar las políticas de licencias de maternidad y paternidad de manera que respondan mejor a las necesidades de cuidado de los trabajadores y a una lógica que apoye activamente tanto la maternidad como la paternidad. Se privilegia el enfoque de corresponsabilidad social y de género puesto que, a diferencia del enfoque de organizaciones generizadas y del uso racional de los recursos, la información obtenida mediante las entrevistas a profundidad es más rica y susceptible de ser analizada mediante dicho enfoque.

a) Ampliación de la duración de las licencias

La licencia de maternidad, dependiendo de la salud de la madre y el hijo, tiene una duración variable. En la siguiente tabla se exponen las diversas posibilidades de duración:

Tabla 5. Posibilidades de duración de la licencia de maternidad

Posibilidades de duración de la licencia de maternidad	
Parto	Tres meses en total: La distribución del tiempo de licencia es de 6 semanas antes y 6 semanas después del parto. Es posible transferir hasta cuatro semanas del periodo anterior al parto al período posterior.
Enfermedad del hijo	Posibilidad de aumentar dos semanas posteriores al parto con goce de 100% del sueldo.
Enfermedad de la madre	Posibilidad de extender la licencia indefinidamente, con goce del 50% del salario
Adopción	Un mes y medio en total: La distribución del tiempo de licencia es de 6 semanas posteriores a la adopción.

Si bien la licencia de maternidad establece diversas posibilidades de duración, como se mostró en el capítulo dedicado al caso del CIDE, éstas continúan siendo restringidas para responder a situaciones de emergencia que no ocurren de manera inmediatamente posterior al parto o cuando el nacimiento o adopción del hijo coincide con otras emergencias de

cuidado (como la enfermedad y atención a un adulto mayor). Así mismo, el tiempo máximo de duración de la licencia (tres meses) también puede resultar limitado para las madres que enfrentan un proceso de adaptación al nuevo hijo más prolongado o bien, que enfrentan complicaciones para dar lactancia exclusiva. Para proponer un mecanismo de expansión de la licencia de maternidad, se usa como referente la licencia especial establecida, mediante el programa *Nueva Cultura Laboral* en 2016, para las mujeres trabajadoras de la administración pública federal (Gaceta Oficial del Distrito Federal, 10 de mayo de 2016). Este tipo de licencia no establece causales específicas para ser empleada y también cuenta con la ventaja de que establece una duración máxima pero no mínima, lo que permitiría a la investigadora adaptar la posibilidad de extensión a sus necesidades familiares y profesionales.

La Nueva Cultura Laboral establece dos tipos de licencias especiales (también denominadas permisos retribuidos) para las mujeres trabajadoras que permiten tomar una licencia extra tras la reincorporación por licencia de maternidad. Los dos tipos de licencias se diferencian por su duración y por el tipo de trabajadora a quien van dirigidas. La primera permite a la trabajadora añadir hasta cuatro meses y medio de duración a la licencia y va dirigida a personal de base, confianza y estabilidad laboral. La segunda permite añadir hasta tres meses y va dirigida a enlaces, líderes coordinadores, mandos medios y superiores. Ambas licencias especiales establecen que la trabajadora recibirá el 100% de su salario bruto.

Considerando una licencia especial como la anterior, la profesora investigadora, al igual que lo contemplado para las trabajadoras de la administración pública federal, podría tener una licencia con duración total, posterior al parto o adopción, de veintiocho semanas o siete meses. Lo anterior no implica que la licencia siempre tenga esa duración puesto que, como se presentó en las entrevistas, las investigadoras tienen en consideración sus necesidades y responsabilidades profesionales.

Ahora bien, de acuerdo a la teoría de la corresponsabilidad de género la promoción de una paternidad activa implica cerrar las brechas en la duración de las licencias de maternidad y paternidad. La licencia de paternidad tiene una duración del 6% del tiempo de la duración de la licencia de maternidad y no contempla ninguna posibilidad de expansión.

Tabla 6. Posibilidades de duración de la licencia de paternidad

Posibilidades de duración de la licencia de paternidad	
Parto	Cinco días con goce de 100% del sueldo.
Adopción	Cinco días con goce de 100% del sueldo.

Actualmente, distintas instituciones públicas cuentan con licencias de paternidad de mayor duración. El Instituto Politécnico Nacional, desde 2010, antes de la aprobación de una ley federal, otorga licencias de paternidad a sus trabajadores de base con una duración de quince días que triplica la propuesta actualmente por la LFT. Entre los requisitos para ser beneficiario de la política se establece la necesidad de aprobar un curso en línea sobre paternidades (Instituto Politécnico Nacional 2019).

Desde 2013, en el Acuerdo para una paternidad y maternidad responsable, el Gobierno de la Ciudad México estableció una licencia de quince días naturales con goce de sueldo a los padres por consanguinidad o adopción (Gaceta Oficial del Distrito Federal, 15 de noviembre de 2013). Para acceder a esta prestación la Comisión de Economía del Cuidado e Igualdad Laboral estableció como requisito que los funcionarios asistan a una plática sobre corresponsabilidad impartida por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). Para 2017 el Inmujeres CDMX ha impartido dieciocho pláticas denominadas “Ejercicio de la paternidad responsable: Un camino hacia la corresponsabilidad del cuidado y crianza de las hijas y los hijos” a 153 funcionarios públicos capitalinos, entre los 31 y 40 años de edad, de la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, Procuraduría General de Justicia de la CDMX, Sistema de Transporte Colectivo, Subsecretaría de Sistema Penitenciario y la Oficialía Mayor (Inmujeres-CDMX 2017).

Considerando los antecedentes es posible empezar por una ampliación de la duración de la licencia a quince días. Sin embargo eso implicaría que se mantiene una fuerte brecha en la duración de la licencia de maternidad y paternidad. Por lo tanto, para abogar por la ampliación de la licencia de paternidad por un período mayor cabría recurrir a referentes internacionales como en el caso de las universidades norteamericanas, las cuales tienen una dinámica laboral similar a la del CIDE.

Tanto a la ampliación de la licencia de paternidad como a la de maternidad podrían añadirse ciertas limitantes que se han considerado en el contexto norteamericano

aunadas a las que se emplean actualmente en distintas instituciones públicas mexicanas (Harvard University 2001; Lundquist, Joya y O'Meara 2012, 342):

- El beneficiario no debe involucrarse, durante el tiempo que dura la licencia, en trabajo asalariado.
- El beneficiario debe regresar a trabajar a la universidad por lo menos durante un período de un año posterior a la licencia.
- El beneficiario, durante la duración de la licencia, debe ser el cuidador primario del hijo, lo cual implica que cuida de él al menos 20 horas a la semana de lunes a viernes.
- El beneficiario debe tomar un curso de paternidad responsable.

b) Reglamentación de la licencia de paternidad en el CIDE

A diferencia de la licencia de maternidad, la licencia de paternidad no se encuentra establecida en el Reglamento de la Comisión Académica Dictaminadora del CIDE. Por lo cual se recomienda hacer explícita en la reglamentación institucional esta prestación para los trabajadores así como establecer un fuero paternal (el cual las mujeres tienen vía la LFT).

2. Prórroga de evaluación

La política de prórroga de evaluación, tanto en el contexto mexicano como en el norteamericano, se ha implementado sin una especificación exacta de cómo se evaluará la productividad del profesor investigador que es beneficiario de ella (Thornton 2008). Lo anterior produce incertidumbre tanto en los beneficiarios como en los comités evaluadores, para evitarla y para cerrar espacios de discrecionalidad que vayan en detrimento del beneficiario, se recomienda especificar en la reglamentación que la productividad del año de prórroga no es evaluable. Así mismo, explicitar que es posible acumular la prórroga por maternidad y la prórroga por liderazgo con el fin de propiciar ese tipo de actividades en la trayectoria profesional de las mujeres.

3. Licencia por cuidados de emergencia

El trabajo de cuidado de adultos mayores implica un desgaste físico, emocional y financiero que puede ser mucho más intenso que el cuidado de los niños en la primera infancia. Además, resulta más complicado para el trabajador y su ambiente laboral dar una respuesta

institucional de soporte para el trabajador. Por lo anterior, sería preciso considerar una licencia de cuidados para este tipo de responsabilidades de cuidado.

En el caso de los Estados Unidos, la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA - Family and Medical Leave Act) de 1993 estableció esquemas de flexibilidad laboral para que los trabajadores puedan cuidar de sí mismo o de algún familiar enfermo. La FMLA establece la posibilidad de obtener una licencia sin goce de sueldo pero con protección del puesto laboral, con una duración máxima de 12 semanas laborales en un período de 12 meses. La licencia se puede tomar de corrido, intermitentemente o en un esquema de trabajo de medio tiempo (Yang y Gimm 2013, 502). Dado que no se establece un lineamiento de compensación salarial, está varía mucho de estado a estado, desde los que no otorgan nada hasta los que otorgan la mitad o dos tercios del salario (Yang y Gimm 2013, 503). En el caso de las universidades norteamericanas, esta política pública está disponible para los trabajadores académicos.

La licencia sin goce de sueldo que ofrece el CIDE si bien ofrece una duración más prolongada (de seis meses a un año dependiendo de la antigüedad del trabajador) no explicita la protección al puesto laboral del trabajador y sí afecta ciertos derechos laborales como el cómputo de la antigüedad durante el tiempo que se emplea la licencia. Por lo tanto, en principio se recomienda modificar la licencia de tal forma que proteja el puesto y los derechos laborales del trabajador.

También sería posible implementar una licencia de cuidados de emergencia con goce de sueldo, las cuales existen en diversos países europeos como España u Holanda. España cuenta con una licencia de cuidados de emergencia con goce de sueldo para trabajadores públicos de hasta por cinco días y una licencia de cuidados de largo plazo de hasta por un mes de trabajo de medio tiempo con goce de sueldo que cuenta con posibilidades de expansión sin goce de sueldo (Escobedo 2010). En el caso de Holanda, existe una licencia de cuidados de diez días con un goce del setenta por ciento del salario para el cuidado de un familiar gravemente enfermo (Groenendijk y Keuzenkamp 2010).

Actualmente el Contrato Colectivo de Trabajo 2017-2019 del Sindicato de Trabajadores del CIDE cuenta con una licencia con goce de sueldo de hasta por tres días con posibilidad de expansión de dos días si se presentan documentos médicos comprobatorios (Cláusula 109). Sin embargo esta licencia está dirigida exclusivamente a trabajadoras (y trabajadores con custodia judicial de sus hijos) para el cuidado de hijos que

enfrentan una enfermedad que requiera cuidados especiales. Empleando esta licencia como referencia sería viable establecer una licencia de cuidados de emergencia de cinco días, para trabajadoras y trabajadores, dirigida al cuidado de familiares cercanos enfermos (hijos o padres biológicos o adoptivos o familiares co-residentes en el hogar del trabajador).

VII. Reflexiones finales

Diversos indicadores dan cuenta de que en el ámbito académico mexicano, en general, y de manera particular en el CIDE, existen diversas formas de desigualdad entre hombres y mujeres: mayor proporción de investigadores con respecto a investigadoras, sobre representación de investigadores en los más altos puesto de la jerarquía académica, brecha salarial y un mayor percepción de parte de los profesores investigadores de que existe igualdad en las oportunidades de crecimiento profesional.

Los complejos mecanismos causales que dan origen a estas formas diversas de desigualdad aún deben ser develados: ¿compiten, las mujeres, por puestos académicos en la misma proporción que los hombres?; tras los procesos de competencia por puestos ¿son aceptadas las mujeres en la misma medida que los hombres?; ¿son evaluadas con los mismos criterios?; una vez dentro de la institución ¿son sometidas a más condicionamientos post evaluación?; ¿realizan, los hombres, más trabajo dirigido a la posibilidad de avanzar en las evaluaciones?; ¿están representados de manera equitativa hombres y mujeres en puestos de decisión y autoridad de manera equitativa dentro del CIDE?; ¿cómo influye el trabajo de cuidados en las trayectorias profesionales de los académicos?; ¿existen estereotipos de género que influyen/ocasionan un desempeño laboral diferenciado entre hombres y mujeres?

Para saber si las causas de la desigualdad de género en el CIDE, que observamos mediante algunos indicadores descriptivos, son producto de diferencias en oportunidades, capacidades, prioridades, derechos y responsabilidades entre hombres y mujeres es preciso responder todas las preguntas anteriores. Incluso es necesario ir más allá y añadir una perspectiva cronológica que nos permita tantear en qué medida se están resquebrajando o se mantienen firmes las desigualdades de género. Considerando esto último, el mismo Reporte de igualdad de género en la comunidad académica (CG-CIDE 2018a; 2018b) advierte que si bien a la Comisión de Género le fue imposible matizar su análisis considerando la variable antigüedad, vale la pena considerar que esta podría estar ejerciendo cierta influencia en los indicadores de desigualdad de género.

Ahora bien, esta tesina contribuye, específicamente, a responder las últimas dos preguntas que se plantearon en el segundo párrafo de esta sección. La selección de esta

arista del problema se debe a la influencia de la perspectiva teórica de la corresponsabilidad social y de género, la cual propone que las desigualdades en el ámbito laboral están entrelazadas con una forma de desigualdad más radical, la división sexual del trabajo en el ámbito familiar. Por lo tanto es preciso transformar no sólo las estructuras del mercado de trabajo sino las estructuras de división sexual del trabajo que ocurren día a día en las familias. Esa transformación requiere que no sólo hombres y mujeres participen del cuidado de la familia y el hogar, si no que las instituciones también contribuyan a crear espacios laborales que le permitan al trabajador conciliar su vida familiar y laboral.

El diagnóstico realizado para el caso del CIDE da cuenta de que el desarrollo profesional y laboral de los profesores investigadores está enmarcado por un sistema de evaluación doble (CIDE y SNI) que enfatiza un modelo de productividad lineal que poco toma en cuenta no sólo los ciclos no lineales de producción académica sino los ciclos y crisis de vida de los trabajadores. Lo anterior, enmarcado en un régimen académico internacional altamente competitivo que exige a las instituciones académicas mexicanas y a los trabajadores acoplarse a los estándares de producción académica de los centros hegemónicos de debate intelectual.

En ese contexto, la experiencia del tiempo y espacio laboral académico se vuelve flexible pero también sumamente absorbente, lo que al mismo tiempo abre y cierra posibilidades para la conciliación de la vida familiar y laboral. Para las profesoras investigadoras entrevistadas un momento especialmente crítico en la trayectoria profesional es la coincidencia entre la obtención del doctorado, los esfuerzos por lograr la titularidad como profesor investigador, la intención de tener hijos y la declinación natural de la fertilidad entre los treinta y cinco y cuarenta años. La postergación de la maternidad, si bien es un hecho que se vive de manera diferenciada, está presente de manera importante. Así mismo, el período posterior al embarazo y parto marca un parteaguas en términos de un costo evidente en la dinámica laboral con respecto a la que llevaban de manera previa al embarazo. Este costo toma distintos matices dependiendo de las prioridades de la profesora investigadora, qué tan consolidada está su trayectoria profesional, la respuesta institucional, así como la presencia o no de situaciones y variables agravantes (tales como responsabilidades de cuidado adicionales o una pareja que no trabaja en el sector académico).

En el caso de los profesores, el hecho de que exista un esquema, legal y cultural, de política pública casi nulo en términos de apoyo a la paternidad e incluso de cierta desconfianza influye en sus decisiones estratégicas para el desarrollo profesional, tales como intensificar en vez de reducir la dinámica de productividad con el fin de consolidar la trayectoria profesional. En el caso de las mujeres, que tienen acceso a licencias de maternidad largas y prórrogas a la evaluación, toma más sentido atenuar la productividad considerando el respaldo de dichas políticas. Lo anterior resulta especialmente preocupante si se toma en cuenta que conforme más contemporánea es la generación a la que pertenecen los profesores investigadores, hay una mayor tendencia a compartir con sus parejas el ideal de un desarrollo profesional equitativo, así como de corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados.

En el caso del cuidado de adultos mayores, cabe enfatizar que es el tipo de responsabilidad de cuidado que tiene un efecto más intenso en términos físicos, emocionales y financieros para el trabajador. Sin embargo, es el tipo de cuidado para el cual no hay una política pública diseñada ex profeso y resulta más complicado para el trabajador y su ambiente laboral dar una respuesta institucional de soporte para el trabajador, puesto que se considera un problema que aún no pertenece a las responsabilidades de corresponsabilidad institucional. En concordancia con lo anterior es el tipo de política pública para la cual existen menos referentes nacionales e internacionales que puedan servir de guía.

Considerando los resultados del diagnóstico, así como referentes de política pública nacional y del contexto académico norteamericano, se proponen las siguientes medidas de política pública:

1. Ampliación de la licencia de maternidad bajo un esquema de duración opcional (duración máxima pero no mínima) que permita hacer frente a las necesidades familiares y profesionales.
2. Ampliación de la licencia de paternidad, mínimo quince días como en diversas instituciones públicas nacionales y máximo tres meses como la actual licencia de maternidad, tomando en cuenta limitantes para la implementación.
3. Introducción de una licencia de cuidado de emergencia para familiares cercanos.

4. Explicitar lineamientos para la implementación de la prórroga de evaluación.

Así, esta tesina abre un diálogo en torno a un tema que no ha sido explorado en el contexto de la academia mexicana, la política pública de conciliación de la vida familiar y laboral de tipo secuencial, con enfoque de corresponsabilidad social y de género, que busca generar espacios de trabajo para el desarrollo integral del trabajador. Lo anterior, mediante un ejercicio de política pública basada en evidencia que se sustenta en un diagnóstico cualitativo, el cual toma en cuenta no solo referentes nacionales e internacionales así como perspectivas teóricas relevantes en la materia, si no y de manera primordial considera las experiencias y los imaginarios sociales de los actores a quien va dirigida la propuesta.

VIII. Anexo. Fundamentos legales de la política pública de conciliación de la vida familiar y laboral aplicable a profesores investigadores del CIDE

1. Política pública dirigida a las madres para el cuidado de sí mismas y sus hijos

1.1 Licencia de maternidad

1.1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos³⁰

Artículo 123, Apartado A, Fracción V (Fracción reformada DOF 31-12-1974): “Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos”.

1.1.2 Ley Federal del Trabajo³¹

Título quinto “Trabajo de las mujeres”, Artículo 170, Fracción II (Fracción reformada DOF 30-11-2012), Fracción II Bis (Fracción reformada DOF 30-11-2012), Fracción III, Fracción V, Fracción VI, Fracción VII y Artículo 170 Bis (Artículo adicionado DOF 04-06-2019).

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan

³⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación 06-06-2019. En línea: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_060619.pdf

³¹ Ley Federal del Trabajo, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación 04-06-2019. En línea: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_040619.pdf

trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

- III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;
- IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;
- V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;
- VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto;
- VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

1.1.3 Ley del Seguro Social³²

Sección Tercera: De las prestaciones en dinero, Artículo 101, Artículo 102 y Artículo 103:

Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo. En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.

Artículo 102. Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:

- I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;
- II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y
- III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto. Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

Artículo 103. El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 101, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta Ley. Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.

³² Ley del Seguro Social, última reforma Diario Oficial de la Federación 04-06-2019. En línea: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_040619.pdf

1.1.4 . Reglamento de la Comisión Académica Dictaminadora

Artículo 28: En caso de maternidad, las profesoras investigadoras titulares gozarán de los periodos de descanso establecidos en las leyes laborales nacionales y en el Contrato Colectivo de Trabajo del CIDE, Cláusula 57 fracción VI.

1.2 Protección legal por discriminación ante responsabilidades de cuidado

1.2.1 Ley Federal del Trabajo³³

Título cuarto: Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, Capítulo 1: Obligaciones de los patrones, Artículo 133, Fracción XIV (Fracción adicionada DOF 30-11-2012. Reformada DOF 22-06-2018), Fracción XV (Fracción adicionada DOF 30-11-2012. Reformada DOF 22-06-2018):

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

1.3 Licencia por cuidados médicos de menores con un padecimiento oncológico³⁴

1.3.1 Ley Federal del Trabajo³⁵

Artículo 170 Bis. Los padres o madres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, con la intención de acompañar a los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos. (Artículo adicionado DOF 04-06-2019).

³³ Ley Federal del Trabajo, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación 04-06-2019. En línea: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_040619.pdf

³⁴ Esta política aplica a padres y madres por lo tanto no se repite en el apartado del anexo que trata sobre política dirigida a los hombres.

³⁵ Ley Federal del Trabajo, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación 04-06-2019. En línea: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_040619.pdf

1.3.2 Ley del Seguro Social³⁶

Artículo 140 Bis. Para los casos de madres o padres trabajadores asegurados, cuyos hijos de hasta dieciséis años hayan sido diagnosticados por el Instituto con cáncer de cualquier tipo, podrán gozar de una licencia por cuidados médicos de los hijos para ausentarse de sus labores en caso de que el niño, niña o adolescente diagnosticado requiera de descanso médico en los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización durante el tratamiento médico, de acuerdo a la prescripción del médico tratante, incluyendo, en su caso, el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado (Artículo adicionado DOF 04-06-2019).

El Instituto podrá expedir a alguno de los padres trabajadores asegurados, que se sitúe en el supuesto previsto en el párrafo que antecede, una constancia que acredite el padecimiento oncológico y la duración del tratamiento respectivo, a fin de que el patrón o patronos de éstos tengan conocimiento de tal licencia.

La licencia expedida por el Instituto al padre o madre trabajador asegurado, tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días. Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años sin que se excedan trescientos sesenta y cuatro días de licencia, mismos que no necesariamente deberán ser continuos.

Los padres o madres trabajadores asegurados ubicados en el supuesto establecido en los párrafos que anteceden y que hayan cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha del diagnóstico por los servicios médicos institucionales, y en caso de no cumplir con este periodo, tener al menos registradas cincuenta y dos semanas de cotización inmediatas previas al inicio de la licencia, gozarán de un subsidio equivalente al sesenta por ciento del último salario diario de cotización registrado por el patrón.

La licencia a que se refiere el presente artículo, únicamente podrá otorgarse a petición de parte, ya sea al padre o madre que tenga a su cargo el ejercicio de la patria potestad, la

³⁶ Ley del Seguro Social, última reforma Diario Oficial de la Federación 04-06-2019. En línea: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_040619.pdf

guarda y custodia del menor. En ningún caso se podrá otorgar dicha licencia a ambos padres trabajadores del menor diagnosticado.

Las licencias otorgadas a padres o madres trabajadores previstas en el presente artículo, cesarán:

I. Cuando el menor no requiera de hospitalización o de reposo médico en los periodos críticos del tratamiento;

II. Por ocurrir el fallecimiento del menor;

III. Cuando el menor cumpla dieciséis años;

IV. Cuando el ascendiente que goza de la licencia, sea contratado por un nuevo patrón.

1.4 Lactancia

1.4.1 Ley Federal del Trabajo³⁷

Título quinto “Trabajo de las mujeres”, Artículo 170, Fracción IV:

Artículo 170. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;

1.4.2 Ley del Seguro Social³⁸

Artículo 94. En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

³⁷ Ley Federal del Trabajo, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación 04-06-2019. En línea: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_040619.pdf

³⁸ Ley del Seguro Social, última reforma Diario Oficial de la Federación 04-06-2019. En línea: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_040619.pdf

- I. Asistencia obstétrica;
- II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida;
- III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y
- IV. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

1.4.3 Reglamento de la Comisión Académica Dictaminadora

Artículo 28 - En caso de maternidad, las profesoras investigadoras titulares gozarán de los periodos de descanso establecidos en las leyes laborales nacionales y en el Contrato Colectivo de Trabajo del CIDE (Cláusula 57 fracción VI).

1.5 Guardería'

1.5.1 Ley del Seguro Social³⁹

Capítulo VII. Del seguro de guarderías y de las prestaciones sociales. Sección primera: Del ramo de guarderías, Artículo 201 (Artículo reformado DOF 20-12-2001), Artículo 205 (Artículo reformado DOF 20-12-2001):

Artículo 201. El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la

³⁹ Ley del Seguro Social, última reforma Diario Oficial de la Federación 04-06-2019. En línea: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_040619.pdf

custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo. Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor. El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.

Artículo 205. Las madres aseguradas, los viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo. El servicio de guarderías se proporcionará en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna

1.6 Prórroga de evaluación

1.6.1 Reglamento de la Comisión Académica Dictaminadora

Artículo 28 - En caso de maternidad, las profesoras investigadoras titulares gozarán de los periodos de descanso establecidos en las leyes laborales nacionales y en el Contrato Colectivo de Trabajo del CIDE (Cláusula 57 fracción VI). En esta situación, se les otorgará un año de extensión para presentar su evaluación trienal o sexenal a aquellas profesoras investigadoras titulares que así lo soliciten expresamente a través de una carta dirigida a la Secretaría Académica. El año de prórroga será considerado en la evaluación trienal o sexenal de la profesora. El año de extensión para realizar la evaluación podrá ser acumulativo en caso de un segundo o tercer embarazo dentro del periodo a evaluar, ya sea trienal o sexenal. En caso de que la profesora se embarace durante un periodo de condicionamiento tras una evaluación, el plazo para cumplir el condicionamiento se extenderá también por un año.

1.6.2 Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores

Artículo 53. A las investigadoras que tengan un parto durante el periodo de vigencia de su distinción, se les otorgará un año de extensión, mediante solicitud expresa de la interesada. En el caso de que el parto sea en el año de evaluación de su solicitud podrán solicitarlo para el periodo siguiente.

2. Política pública dirigida a los padres para el cuidado de sus hijos

2.1 Licencia de paternidad

2.1.1 Ley Federal del Trabajo⁴⁰

Artículo 132, Fracción XXVII Bis:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

2.2 Guardería

2.2.1 Ley del Seguro Social⁴¹

Capítulo VII. Del seguro de guarderías y de las prestaciones sociales. Sección primera: Del ramo de guarderías, Artículo 201 (Artículo reformado DOF 20-12-2001), Artículo 205 (Artículo reformado DOF 20-12-2001):

Artículo 201. El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la

⁴⁰ Ley Federal del Trabajo, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación 04-06-2019. En línea: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_040619.pdf

⁴¹ Ley del Seguro Social, última reforma Diario Oficial de la Federación 04-06-2019. En línea: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_040619.pdf

custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo. Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor. El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.

Artículo 205. Las madres aseguradas, los viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo. El servicio de guarderías se proporcionará en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna

3. Licencia sin goce de sueldo

3.1 Reglamento de la Comisión Académica Dictaminadora

Artículo 43. El profesorado investigador titular con o sin definitividad podrá solicitar a la CAAD licencias sin goce de sueldo de conformidad con las reglas siguientes:

I. Hasta por un periodo de seis meses no renovables si cuentan con una antigüedad de entre uno y tres años;

II. Hasta por un periodo de seis meses renovable en una sola ocasión, si cuentan con una antigüedad de entre tres y seis años;

III. Hasta por un periodo de 12 meses renovable en una sola ocasión, si cuentan con más de seis años de antigüedad.

Para solicitar una licencia nueva, la o el PIT deberá incorporarse a sus actividades en el CIDE por un periodo mínimo de 1 año.

Artículo 46. Las licencias sin goce de sueldo autorizadas por el CAAD al profesorado investigador titular no se consideran servicio activo y no contarán para efectos de antigüedad académica.

IX. Referencias

- Acker, Joan. 1990. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of gendered organizations". *Gender & Society*, 4(2): 139-158.
- Antecol, Heather, Kelly Bedard y Jenna Stearns. 2018. "Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies?". En *American Economic Review*, 108(9): 2420-2441.
- Allen, Tammy, David Herst, Carly Bruck y Martha Sutton. 2000. "Consequences associated with work-tofamily conflict: A review and agenda for future research". *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308.
- Arcidiacono, Pilar, Laura Pautassi y Mora Straschnoy. 2014. "Condicionado el cuidado. La Asignación Universal por Hijo para la protección social de Argentina". En *Revista Iconos de Ciencias Sociales*. FLACSO, Ecuador, número 50, Septiembre 2014.
- Cárdenas, Magali. 2015. "La participación de las mujeres investigadoras en México". *Investigación Administrativa*, núm. 116 (julio-diciembre): 64-80. Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás, Distrito Federal.
- Carrasco, Cristina, Cristina Borderías y Teresa Torns. 2011. "El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales". En *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas* editado por Cristina Carrasco, Cristina Borderías y Teresa Torns. Madrid: Los libros de la Catarata.
- Casado, María. 2011. "Sobre la persistencia del desequilibrio entre mujeres y hombres en el mundo de la ciencia". *Revista de Bioética y Derecho*, núm. 21: 7-13. Universitat de Barcelona, España.
- Centro de Investigación y Docencia Económicas. 2017. "CIDE. Informe anual 2017. Cinco años del CIDE". En línea: <https://transparencia.cide.edu/indicadores/inicio>
- Conacyt. 2019. "Cátedras Conacyt". En línea: <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/desarrollo-cientifico/catedrasconacyt>
- Chavoya, María Luisa y Shaila Yolosuchitl, Ruiz. 2010. "La mujer en la investigación científica y humanística: un asunto de inequidad". Ponencia en Congreso Iberoamericano de Educación 2010. Consultado en línea el 15 de junio de 2019: https://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/MUJERYEDUCACION/RLE2787_Yolosuchitl.pdf
- Comisión de Género del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CG-CIDE). 2018a. "Reporte de igualdad de género en la comunidad académica". Versión no publicada.

- Comisión de Género del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CG-CIDE). 2018b. “Política institucional de igualdad. Reporte y propuesta”. En línea: <http://www.comisiongenero.cide.edu/wp-content/uploads/2018/12/Poli%CC%81tica-Institucional-de-Igualdad-VFAnexos.pdf>
- Consejo Económico y Social de la Ciudad de México (CES-CDMX). 2016. *El descuido de los cuidados. Sus consecuencias en seguridad humana y desigualdad laboral*. Ciudad de México: Consejo Económico y Social de la Ciudad de México.
- Consejo Económico y Social de la Ciudad de México(CES-CDMX). 2017. “Plan Estratégico de Economía del Cuidado de la Ciudad de México: Propuesta de Creación del Sistema de Cuidados de la Ciudad de México y su Marco Normativo”. En línea: <http://ces.cdmx.gob.mx/storage/app/media/SISTEMADECUIDADOSDELACDMX.pdf>
- Denhardt, Robert y Perkins, Jan. 1976. “The coming of death of administrative man”. En *Public Administration Review*, 36(4): 379-384.
- Equidad de Género, Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C. (Equidad) y Comisión Nacional de Derechos Humanos México (CNDH). 2018. *Diagnóstico de Corresponsabilidad del Estado Mexicano en el Trabajo de Cuidado*. En línea: <http://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/DCEMTC.pdf>
- Escobedo, A. 2010. “Spain”. En: *International Review of Leave Policies and Related Research*, Department of Business Innovation and Skills, 216.
- Fernandez-Crehuet, Jose Maria, Ignacio Gimenez-Nadal y Luisa Eugenia Reyes Recio. 2015. "The National Work-Life Balance Index: The European Case". En *Social Indicators Research. An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, Vol. 128, Núm. 1, Agosto 2016: 341-35
- Flaherty, Colleen, Lisa Leslie, Lisa y Amit Kramer. 2013. “Is the Clock Still Ticking? An Evaluation of the Consequences of Stopping the Tenure Clock”. En: *ILR-Review*. En línea: <https://doi.org/10.1177/001979391306600101>
- Fraga, Cecilia. 2018. “Cuidados y desigualdades en México: Una lectura conceptual”. *Oxfam-México*. En línea: <https://www.oxfamMexico.org/sites/default/files/Investigao%CC%81n-CeciliaFraga.pdf>
- Gaceta Oficial del Distrito Federal. 15 de noviembre de 2013. “Acuerdo por el que se establecen lineamientos de paternidad y maternidad responsable, para garantizar y proteger la convivencia armónica y equilibrada de las familias del Distrito Federal”. En línea:

http://transparenciac5.cdmx.gob.mx/TC5/uploads/Lineamientos_de_paternidad_y_maternidad_responsable.pdf

Gaceta Oficial de la Ciudad de México. 10 de mayo de 2016. “Acuerdo por el que se modifica el diverso por el que se da a conocer la Implementación de la Nueva Cultura Laboral en la Ciudad de México por el que se establece la Organización del Tiempo de Trabajo, Otorgamiento de Licencias Especiales y Periodos Vacacionales, para las y los Trabajadores de Base, Confianza, Estabilidad Laboral, Enlaces, Líderes Coordinadores, Mandos Medios y Superiores de la Administración Pública del Distrito Federal, para la Efectividad de la Prestación del Servicio a la Ciudadanía y la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar”. Décima Novena Época, No. 68 bis. En línea:http://www.transparencia.finanzas.cdmx.gob.mx/docs/Implementacion_Nueva_Cultura_Laboral.pdf

García, Brígida y Edith Pacheco (Coord.). 2014. *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México*. México, D.F.: El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos

Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE). 2017. *Horas hábiles. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal*. En línea: <http://corresponsabilidad.gire.org.mx/>

Greenhaus, Jeffrey, Karen Collins y Jason Shaw. 2003. “The relation between work–family balance and quality of life”. En *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.

Groenendijk, H. y Keuzenkamp, S. 2010. “The Netherlands”. En: *International Review of Leave Policies and Related Research*, Department of Business Innovation and Skills, 163-164.

Harvard University. 2001.” Parental and personal leave policies applying to faculty members of the Harvard Law School”. http://www.law.harvard.edu/faculty/faculty_leave_policy.pdf.

Hochschild, Arlie y Anne Machung. 1989. *The second shift*. New York: Avon Books.

Instituto Politécnico Nacional. 2019. “Licencia por paternidad en el IPN”. En línea: http://www.genero.ipn.mx/Documents/L_Paternidad2019.pdf

Instituto de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (IEU). 2018. “Mujeres en ciencia”. Consultado en línea el 5 de diciembre de 2018. <http://uis.unesco.org/apps/visualisations/women-in-science/#overview!lang=es®ion=40520>.

Instituto Nacional de las Mujeres de la Ciudad de México (Inmujeres-CDMX). 2017. “Promueve Inmujeres CDMX una paternidad corresponsable en la crianza y cuidado de hijas e hijos”. En línea:

<https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/promueve-inmujeres-cdmx-una-paternidad-corresponsable>

Kellough, Edward. 2007. *Understanding Affirmative Action. Politics, Discrimination, and the Search for Justice*. Washington, D.C.: Georgetown University Press.

Ley Federal del Trabajo (LFT). Diario Oficial de la Federación. Estados Unidos Mexicanos. 1 de abril de 1970. DOF-12-05-2015. En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

Lundquist, Jennifer, Joya Misra y KerryAnn O'Meara. 2012. "Parental Leave Usage by Fathers and Mothers at an American University". *Fathering*, Vol. 10, No. 3: 337-363.

Maganto, Juana, Juan Etxeberria y Ana Porcel. 2010. "La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación". En *Educatio Siglo XXI*, Vol. 28, Núm. 1: 69-84.

Martínez-Franzoni, Juliana y Merike Blofield. 2014. "Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad". En *Revista Cepal 114*, Diciembre 2014: 107-125.

Martínez-Franzoni, Juliana y Merike Blofield. 2015. "Maternalism, Co-responsibility, and Social Equity: A Typology of Work-Family Policies. En *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, Vol. 22, Number 1, Spring 2015: .38-59.

Mastracci, Sharon y Veronica Arreola. 2016. "Gendered Organizations: How Human Resource Management Practices Produce and Reproduce Administrative Man". En *Administrative Theory & Praxis*, 38: 137-149.

Mendieta, Angélica (Coord.) 2015. *¿Legitimidad o Reconocimiento? Las investigadoras del SNI. Retos y propuestas*. Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Kindle

Nakamura, Mayumi y Mito Akiyoshi. 2015. "What Determines the Perception of Fairness Regarding Household Division of Labor between Spouses". *PLoS ONE* 10(7): e0132608.

Notilegis. 2017. Nota N° 6556. Reforman diputados la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que hombres tengan cinco días de permiso por paternidad. En: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Agencia-de-Noticias/2017/04-Abril/04/6556-Reforman-diputados-la-Ley-Federal-de-los-Trabajadores-al-Servicio-del-Estado-para-que-hombres-tengan-cinco-dias-de-permiso-por-paternidad>.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2018a. "C156- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)". Consultado en línea el 15 de junio de 2019: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2018b. "Convenios y protocolos actualizados no ratificados por México". Consultado en línea el 15 de junio de 2019: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102764
- Pérez, Lucía. 2016. "Políticas laborales: insumos necesarios para su diseño". En *El descuido de los cuidados. Sus consecuencias en seguridad humana y desigualdad laboral* del Consejo Económico y Social de la Ciudad de México, Ciudad de México: Consejo Económico y Social de la Ciudad de México: 55-145.
- Rai, Kul y John Critzer. 2000. *Affirmative Action and the University. Race, Ethnicity, and Gender in Higher Education Employment*. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Rhoads, Steven y Christopher Rhoads. 2012. "Gender Roles and Infant/Toddler Care: Male and Female Professors on the Tenure Track". *Journal of Social, Evolutionary, and Cultural Psychology*, 6(1), 13-31.
- Rodríguez, Mauricio y Brígida García. 2014. "Trabajo doméstico y de cuidado masculino". En: Brígida García y Edith Pacheco (Coord.) *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México*. México, D. F.: El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, 381-427.
- Rojas, Olga y Mario Martínez. 2014. "Uso del tiempo en el ámbito doméstico entre los padres mexicanos". En: Brígida García y Edith Pacheco (Coord.) *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México*. México, D. F.: El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, 433-465.
- Soto, María Guadalupe, Isabel Mazo y María Mazo. 2017. "Sistema Nacional de Investigadores: vicisitudes en el ingreso y permanencia". *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, Vol. 9, No. 4: 99-104.
- Schor, Juliet. 1991. *The overworked American: The unexpected decline of leisure*. New York: Basic Books.
- Thornton, Saranna. 2008. "The Implementation and Utilization of Stop the Tenure Clock Policies in Canadian and U.S. Economics Departments." presented at the American Economic Association 2009 Annual Meeting.

- Valles, Rosa María y Rosa María González. 2012. *Mujeres mexicanas en la ciencia: Rezago histórico*. México: Fondo Editorial UAEH.
- Vega, Cristina y Encarnación Gutiérrez-Rodríguez. 2014. “Nuevas aproximaciones a la organización del cuidado. Debates latinoamericanos”. En *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, Núm. 50, septiembre 2014: 9-26.
- Villamediana, Virginia. 2014. “Representaciones del cuidado infantil como problemas de políticas públicas en el Estado ecuatoriano: ambivalencias y cambios potenciales”. En: *Revista Iconos de Ciencias Sociales*. FLACSO, Ecuador, número 50, Septiembre 2014.
- Villegas, Irlanda y Guadalupe Mendoza-Zuany. 2015. “Cómo ser mujer en el SNI y no morir en el intento”. En *¿Legitimidad o Reconocimiento? Las investigadoras del SNI. Retos y propuestas* coordinado por Angélica Mendieta Ramírez, Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Kindle.
- Ward, Kelly y Lisa Wolf-Wendel. 2012. *Academic Motherhood. How Faculty Manage Work and Family*. New Brunswick: Rutgers University Press.
- Yang, Tony y Gilbert, Gimm. 2013. “Caring for Elder Parents: A Comparative Evaluation of Family Leave Laws”. *Journal of Law, Medicine & Ethics*, Summer 2013, Vol. 41 Issue 2: 501-513. 13 DOI: 10.1111/jlme.12058.