

Simposio

**“Corresponsabilidad de la vida
laboral y la vida personal y
familiar: Discriminación por
embarazo, licencias por
paternidad y sistema de cuidados”**



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO (COPRED)

Geraldina González de la Vega Hernández
Presidenta

Georgina Ivanna Ontiveros Rivera
Secretaria Técnica

Pablo Álvarez Icaza Longoria
Coordinador de Políticas Públicas y Legislativas

Alfonso García Castillo
Coordinador de Atención y Educación

René Uriega Ponce de León
Coordinador de Administración

Jorge Morales Novas
Coordinador de Comunicación Social

Berenice Vargas Ibáñez
Subdirectora de Planeación

Elaboración del documento
Adriana García Jiménez
Berenice Vargas Ibáñez
Ninette Ruvalcaba Torrero
Reneé Gabriela Hernández Chavero

Revisión del documento
Geraldina González de la Vega Hernández

Diseño del documento
Jazmín Morales Castelán

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
PANEL 1. PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD Y PANDEMIA	9
CONCLUSIONES	16
PANEL 2: CAMBIOS NORMATIVOS PARA LA ORGANIZACIÓN SOCIAL DE LOS CUIDADOS	18
CONCLUSIONES	25
PANEL 3. DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO EN EL ÁMBITO LABORAL	27
ACCIONES IMPLEMENTADAS	31
RECOMENDACIONES	33
CONCLUSIONES	35
PANEL 4. PATERNIDADES Y LICENCIAS PARENTALES	37
CONCLUSIONES	44
LICENCIAS DE PATERNIDAD	47
FINANCIAMIENTO	53
RECOMENDACIONES	55
CONCLUSIONES	56
CONCLUSIONES	59

Este documento es una relatoría del Simposio “Corresponsabilidad de la vida laboral y la vida personal y familiar, en el cual se abordaron tres ejes temáticos Discriminación por embarazo, licencias por paternidad y sistema de cuidados. Este simposio tuvo como objetivo analizar la feminización de los cuidados y su repercusión en el ejercicio de derechos de mujeres, hombres, las familias y sus integrantes, a fin de poder impulsar cambios legislativos y de política pública en la materia.

Así como identificar aquellas acciones que se requieren para impulsar las reformas constitucionales y legales pendientes en los Congresos General y de la Ciudad de México necesarias para la creación del Sistema Nacional de Cuidados y Sistema de Cuidados de la Ciudad de México, así como para la implementación de licencias por paternidad de acuerdo con buenas prácticas nacionales e internacionales.

El evento se conformó por cuatro paneles, las temáticas que se abordaron fueron las siguientes:

Penalización por maternidad y pandemia

En este panel se presentó el diagnóstico “A dos años de la pandemia: ¿persisten las desigualdades de género en la CDMX?” elaborado para este Consejo por la Dra. Eva O. Arceo-Gómez.

Cambios normativos para la organización social de los cuidados

Se abordaron las dimensiones de los cuidados y las problemáticas para impulsar las reformas constitucionales necesarias para la Ley General del Sistema Nacional de Cuidados y su armonización local.

Discriminación por embarazo en el ámbito laboral

Se analizaron las causas y consecuencias de la discriminación laboral por embarazo y la legislación y políticas públicas para garantizar los derechos de mujeres y personas gestantes.

Paternidades y licencias parentales

Se expusieron las prácticas que refuerzan la división sexual del trabajo y la relevancia de extender la duración de las licencias de paternidad para promover avances en materia de igualdad de género.

INTRODUCCIÓN

En la bienvenida del simposio la presidenta del COPRED. La Mtra. Geraldina González de la Vega dio unas breves palabras para introducir el objetivo del evento y los temas en la materia que son de relevancia para el Consejo.

En palabras de la presidenta, la familia es la unidad básica de las sociedades y debe ser respetada y protegida por el Estado. Su naturaleza es diversa y evoluciona en función de los cambios sociales, económicos y culturales.

Referir a la familia a un solo modelo “tradicional” con fines de reproducción, acentúa la desigualdad y perpetúa los roles de género como lo es la designación de tareas de cuidado y domésticas exclusivas a las mujeres. También persiste la falta de reconocimiento de las aportaciones económicas, sociales y afectivas tanto del trabajo de cuidados remunerado y no remunerado.

Lo anterior tiene repercusiones en los derechos sexuales y reproductivos (barreras para el ejercicio pleno de la maternidad y paternidad), laborales (participación como población económicamente activa, discriminación por embarazo, falta de acceso a seguridad social, entre otras) y al tiempo libre, por mencionar algunos.

Entre algunos pendientes en materia de cuidados se encuentran la organización social del cuidado, el análisis y promoción de diversos modelos de paternidades, la extensión de duración de las licencias de cuidado para mujeres y hombres, así como articular las políticas de cuidados con las políticas económicas, de empleo, salud, educación y protección social, entre otras.

A decir de la presidenta otro pendiente es la creación de un Sistema Nacional de Cuidados el cual contemple las necesidades de personas quienes necesitan servicios de cuidado así como de quienes se dedican a estas actividades, la inversión en infraestructura social de cuidados y servicios con accesibilidad universal, la retribución económica justa y acceso a beneficios laborales por los servicios de cuidados, la profesionalización y certificación de quienes trabajan en este sector de manera remunerada y no remunerada, por mencionar algunos.

Particularmente, preocupa a este Consejo la llamada penalización por maternidad y la discriminación por embarazo. Parece increíble que en pleno siglo XXI una de las principales causas de discriminación en el empleo sea el embarazo y la maternidad. De acuerdo con el trabajo de Aguilar, Arceo y De la Cruz,¹ en general, durante el embarazo la participación en el mercado laboral de las mujeres comienza a caer y a un año del parto, las mujeres están 43 puntos porcentuales con menores posibilidades de reportar un pago positivo de horas trabajadas, mientras los hombres están en 4 puntos. Existen impactos significativos en la carga del trabajo no remunerado asociado al nacimiento de un hijo. Después de su nacimiento hay un incremento en 20 horas de trabajo no pagado para las mujeres, mientras que el efecto en hombres es de 5 horas. Según las autoras Aguilar, Arceo y De la Cruz, del trimestre anterior al embarazo hasta el inicio de éste, la participación laboral de las mujeres decrece en 14 puntos porcentuales (pp) para el nacimiento la participación ha decrecido en 62 pp y cuatro cuartos después de haber dado a luz, la mitad de las mujeres que estaban trabajando, no trabajan ya.

¹Aguilar, Arceo y De la Cruz. Inside the Black Box of Child Penalties. México. 2020. Consultable: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3497089

Desafortunadamente, en la Ciudad de México todavía hay una persistencia en el despido por embarazo, históricamente el porcentaje más alto de denuncias que se recibe en el COPRED es la de “despido por embarazo”, concepto bajo el cual se engloba: el despido injustificado cuando una mujer anuncia su embarazo o regresa de la licencia de maternidad, el hostigamiento para provocar la renuncia de una mujer embarazada o que regresa de la licencia de maternidad, así como la no contratación por embarazo de la candidata. Aquí los datos históricos de la institución.

Año	Quejas²	Reclamaciones³	Total
2013	54	1	55
2014	84	1	85
2015	65	0	65
2016	41	3	44
2017	63	4	67
2018	74	2	76
2019	69	4	73
2020	14	2	16
2021	11	0	11
2022	17	1	18
De enero a marzo 2023	7	1	8
Total	499	19	518

²Los expedientes de queja se abren por denuncias de actos discriminatorios cometidos por particulares, sean personas físicas o morales.

³Los expedientes de reclamación se abren por denuncias de actos discriminatorios cometidos por personas funcionarias públicas de la Ciudad de México o por la implementación de medidas por parte de autoridades de la Ciudad.



Panel 1.

Penalización por maternidad y pandemia⁴

⁴Participaron como ponentes del panel Eva O. Arceo Gómez, Investigadora y profesora en la Universidad Iberoamericana y autora del diagnóstico; Ingrid Gómez Saracíbar, Secretaria de las Mujeres de la Ciudad de México;

En este panel se presentaron los resultados del diagnóstico “A dos años de la pandemia: ¿persisten las desigualdades de género en la CDMX?”⁵ Elaborado por Eva O. Arceo-Gómez, Investigadora y profesora en la Universidad Iberoamericana y con comentarios de Ingrid Gómez Saracíbar, Secretaria de las Mujeres de la Ciudad de México.

En este diagnóstico Eva O. Arceo-Gómez hace un análisis del efecto económico que trajo consigo la pandemia causada por el virus SARS-CoV-2. La pérdida de empleos de las mujeres en la CDMX, la recuperación y la relación con el rol de maternidad y cuidados del hogar.

Como contexto se hace referencia a que desde marzo de 2020 se identificaron y visibilizaron los impactos diferenciados que dejó la pandemia en los grupos de atención prioritaria reconocidos en la Constitución de la Ciudad de México y en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

La crisis generada por la pandemia del COVID-19 impactó negativamente en la ocupación y en las condiciones laborales de las mujeres, generando un retroceso de más de una década en los avances logrados en materia de participación laboral.

A decir de la investigadora Eva O Arceo Gómez, entre las barreras estructurales para el acceso de las mujeres al trabajo son: la “protección de las mujeres”, el no contemplar las labores de cuidado y los impactos de la flexibilidad; la falta de educación y capacitación, el acoso y hostigamiento sexual.

Las acciones de nivelación se “igualan hacia abajo”, ya que se quieren equiparar las condiciones de las mujeres con las de los hombres, sin entender que las labores de cuidado recaen en las mujeres, por eso son importantes acciones de corresponsabilidad para evitar la división sexual del trabajo.

⁵Arceo Gómez, E. O. (2022). A dos años de la pandemia: ¿persisten las desigualdades de género en la CDMX? copred.cdmx.gob.m. <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/desigualdades-persistentes-en-el-empleo-de-las-mujeres-en-la-cdmxarceomayo2022.pdf>

La última encuesta sobre ocupación del INEGI arroja que las mujeres económicamente activas, para abril de 2022, subió al 44%, es un porcentaje muy bajo respecto a los países de la OCDE, tener un ingreso da autonomía a las mujeres, y esto está estrechamente relacionado con los temas de violencia, ya que muchas mujeres, no dejan hogares violentos porque dependen económicamente de alguien más.

El diagnóstico “A dos años de pandemia: ¿persisten las desigualdades de género en la CDMX?, señala que la pandemia ocasionó un aumento en la carga de trabajo doméstico para las mujeres y es que, debido al cierre de centros educativos, las mujeres se vieron obligadas a dejar de ofrecer sus servicios. Esto ocasionó que disminuyera la demanda en espacios laborales y por lo tanto que se perdieran muchos empleos en los sectores más feminizados.

Aún quedan dos pendientes, el primero es en cuanto a la recuperación de empleos. Eva O. Arceo menciona que las mujeres, tanto a nivel nacional como en la Ciudad de México, han recuperado sus empleos de una forma más constante que los hombres. En el tercer trimestre del 2021 hubo una caída en el empleo de los hombres haciendo que la recuperación total se perdiera.

Hablando del segundo pendiente la investigadora concluyó que las mujeres, que tienen hijos, si tienen menores tasas de empleo, pero en la pandemia los cambios en la probabilidad de tener trabajo no fueron diferentes.

Por lo tanto, se observa que el problema del empleo femenino en la pandemia fue un problema de demanda y no de oferta. Ya que las mujeres, por las labores de cuidado, dejaron de trabajar “voluntariamente”.

Al principio de la pandemia la Ciudad de México estaba sobrerrepresentada en casos positivos de COVID. Hacia finales de 2021 el número de defunciones en la Ciudad de México ya representaba menos del 3% respecto al resto del país. Las medidas que se tomaron en la CDMX fueron diferentes a las de otros estados, por ejemplo, el semáforo rojo se mantuvo durante más tiempo.

Durante su presentación Eva O. Arceo Gómez retomó datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, del primer trimestre del 2005 al tercer trimestre del 2021. Del periodo de pandemia a partir del tercer trimestre del 2020, se analizó la población de 25 a 65 años en la Ciudad de México. Las variables de análisis de su investigación fueron: Población ocupada, población desocupada, población disponible y población no disponible para trabajar, salarios por hora, ingresos laborales, horas trabajadas a la semana y la informalidad.

La metodología utilizada en la investigación busca visualizar las tendencias en las variables del estatus laboral entre 2018 y 2021. El modelo hace una estimación de los empleos, contemplando casos en regresión, si hay más o menos empleos se supondrán son a causa de la pandemia.



En la parte del empleo se contemplan las tendencias. La tasa de empleo es mayor para los hombres que para las mujeres. En la Ciudad de México esta brecha es más pequeña que en el resto del país. En la pandemia se ve una caída sustancial del empleo, sobre todo en la CDMX, ya que se enfoca más en servicios que en infraestructura. En valor absoluto cayó más el trabajo de los hombres. En términos porcentuales las mujeres perdieron más trabajos, respecto a los que ya tenían.

Lo que predice el modelo indica las variaciones respecto a las tendencias. Por ejemplo, en la crisis de 2009 al trabajo femenino no le pasó nada, pero en la pandemia se perdieron alrededor de 300 mil trabajos. Respecto a los hombres si hubo pérdidas de trabajo en la crisis, pero fueron más en la pandemia. En términos porcentuales las mujeres pierden más trabajo que los hombres. En el tiempo las mujeres se van recuperando, de forma lenta, pero es continua. En los hombres se vio una recuperación muy rápida, pero en el último trimestre volvieron a caer.

En términos individuales, al empezar la pandemia cae el empleo tanto de hombres como de mujeres, cae casi a la par. Estadísticamente no se puede decir que hay una diferencia. Después de la pandemia se notó que los hombres no han podido recuperar su nivel de empleo y las mujeres sí lo pudieron hacer, de manera lenta, pero progresiva. Los hombres están 2 puntos porcentuales por debajo de la probabilidad de estar ocupados respecto a marzo de 2020.

En la presentación del diagnóstico la investigadora abordó datos de diversos ámbitos laborales a manera de conclusiones de los cuales se mencionó lo siguiente:

En el sector de la construcción, en términos porcentuales cayeron más los empleos de las mujeres que los de los hombres y este sector no se ha recuperado, tuvo una pérdida de 40 mil empleos para los hombres.

En el sector de servicios profesionales, científicos y técnicos se vio muy afectado, es un sector que se ha ido balanceando en el tiempo. En términos porcentuales afectó casi igual tanto a hombres como a mujeres y no ha tenido recuperación.

En los servicios educativos se creó una menor demanda de personal, muchas escuelas privadas cerraron por completo, algunas familias decidieron inscribir a sus hijos a escuelas públicas. Lo cual tuvo una pérdida de 40 mil empleos para mujeres y 15 mil para hombres. Para las mujeres no se ha recuperado el empleo, pero para los hombres sí. Preocupa que haya una sustitución de trabajo femenino por el masculino en este sector

En el sector de esparcimiento y cultural hubo una pérdida muy considerable, nadie siguió consumiendo y bajó la demanda de trabajo, ya que todo se hacía sin público. En el caso de las mujeres se estima que ya se recuperó, no así en el caso de los hombres.

En cuanto al servicio de hospedaje y preparación de alimentos, se puede ver que mientras las mujeres ya recuperaron sus puestos de trabajo, los hombres aún no lo logran en este sector.

Otros servicios como trabajo doméstico, trabajo en ONG y asociaciones no internacionales, personas cuidadoras, etc. La demanda en este sector cayó excesivamente, se perdieron más de 60 mil empleos femeninos y 40 mil masculinos, no se ha recuperado. Ya no se contratan personas externas por las transformaciones que dejó la pandemia.

El grupo de personas que quieren trabajar, pero no encuentran trabajo, aumentó de manera importante. Para la CDMX el incremento fue bárbaro respecto al resto del país. Los empleos que se perdieron de las mujeres están como no-empleados, es decir, que tienen aún la voluntad de trabajar. En términos de no-empleo no hay recuperación de esta variable. Todavía hay mucha gente que quiere trabajar, pero no encuentra trabajo. No hay diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Hay un problema estructural grave respecto al empleo por condición de maternidad. Las que no son madres tienen una mayor tasa de empleo, con una brecha de 20 puntos porcentuales en CDMX que las que sí lo son. Hay diferencias en el promedio, pero no hay diferencias en la probabilidad de trabajar si se es mamá o no. La edad de los hijos repercute en la tasa de empleo de las mamás, en CDMX importa menos que a nivel nacional en donde las mujeres

con hijos más pequeños trabajan menos. No hay diferencia en la probabilidad de tener un empleo respecto a la edad de los hijos.

Respecto a la tasa de empleo de las mamás que cohabitan con otra mujer, se pueden dividir los cuidados y permitir que se distribuya el trabajo. Las mujeres que viven con otras mujeres es más probable que puedan tener un empleo que las que no.

Entre las conclusiones que Eva O. Arceo Gómez presenta destaca que la CDMX sufrió una caída proporcionalmente mayor que respecto del resto del país. Hay sectores que no han tenido recuperación, entre las que más preocupan está el sector educativo y de servicios. Respecto al empleo femenino menciona que este cayó por una cuestión de demanda y no por una de oferta laboral.

De acuerdo con lo que está presentando el estudio hubo una pérdida de empleos y claro que en la CDMX fue mucho más profunda y sensible, ya que las condiciones de distanciamiento nos obligaron a tener un periodo más prolongado de estar en casa y distanciamiento social.

Esta pérdida de empleos también tiene la explicación en que los empleos históricamente en la CDMX son de sectores feminizados en donde se desempeñan las mujeres por la calidad de ser mujeres, y fue en donde la pérdida de empleos se hace evidente y grande. La recuperación fue más lenta comparada con otros estados. Ha habido una recuperación más lenta pero constante.

Es muy interesante la conclusión de este estudio, en términos de que la condición de maternidad no ha obligado a las mujeres a salir del mercado de trabajo.

Sin embargo, la pandemia provocó caídas en las demandas de bienes y servicios. El estudio demuestra que las mujeres perdieron más puestos laborales que los hombres y por eso en términos absolutos se ve una pérdida del empleo mucho mayor.

Hay dos sectores que son altamente feminizados que aún no se recuperan, los servicios educativos y otros servicios, que tiene que ver con la gestión de las familias en torno a los servicios educativos y a otros servicios. El trabajo doméstico se ha perdido ya que de eso se han encargado las mujeres y adolescentes del hogar.

El estudio contribuye al análisis de la pérdida de trabajo femenino debido a los roles de género, más que a la propia maternidad. Es interesante ver esta otra conclusión de cuando las mujeres cohabitan con otras mujeres hacen que las labores de cuidado se dividan y así tienen oportunidad de estar en el mercado laboral.

Cuando se implementó la estrategia SOS en marzo de 2020, se trabajó con la estrategia de ir casa por casa para informar sobre los servicios de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México para la atención de la violencia de género. Ya en condición de pandemia se encontró que las que abrían la puerta eran niñas y abuelas que estaban a cargo del hogar.

Hacia finales del 2020 la Comisión de Derechos Humanos presentó el informe “Infancias encerradas”, sobre cómo las infancias y adolescencia estaban viviendo las condiciones de la escuela de manera virtual, así como el distanciamiento social. Hubo una repartición de cuidado de trabajos y de trabajo doméstico estructuralmente ligado a mujeres. Las adolescentes y niñas comenzaron a ejercer ese trabajo que permitía que sus mamás pudieran cumplir con sus actividades laborales.

Es importante que en este estudio no se encuentre evidencia que el acceso al trabajo tenga que ver con la condición de maternidad.

Para la conclusión del panel y la presentación del diagnóstico se contó con la participación de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México, Ingrid Gómez Saracíbar, quien indicó que, de enero de 2020 a marzo de 2022, en la SEMU se detectaron 1571 casos de riesgo de violencia feminicida. Estos casos tienen que ver con el contexto de la violencia y los factores donde se da la violencia, el factor económico es uno de los más importantes por el que las mujeres se quedan en espacios altamente violentos. Estas mujeres son jóvenes, entre 25 y 35 años, no solo están en una etapa reproductiva, están en etapa de mucha fuerza laboral, pero están en trabajos precarizados o se desarrollan en el trabajo informal, en el que las mujeres se encuentran en una súper representación, porque así se puede gestionar de mejor manera la vida personal, es decir, el trabajo doméstico y de cuidados.

En la CDMX se calcula que las mujeres realizan 40 horas de trabajo de cuidados y del hogar, esto equivale a una jornada laboral completa. Estas mujeres en un 98% tienen hijos en grados escolares, cuando hablamos de dependencia, hay que ver el nivel de cuidados que se requiere porque la dependencia cambia durante la vida. Estas mujeres están en riesgo latente, los hijos e hijas están en edad escolar y tienen una dependencia mayor.

En el caso de los trabajos que tienen que ver con lo rural (cuidado de animales de traspatio, actividades de cultivos) son labores que son una extensión de los trabajos de cuidado que ya realizan las mujeres y no se considera como un trabajo extra. En CDMX cuenta con un programa que apoya el trabajo de cuidado de estos sectores rurales, en las que un 46% de las personas reconocidas por el programa son mujeres, esto al cierre del 2021.

La urgencia que la pandemia nos dejó es ¿cómo avanzar al sistema de cuidado? Para ello, se debe tener en cuenta tres cosas: la redistribución del trabajo de cuidados en el núcleo familiar y en la parte comunitaria. La otra es la revaloración de este trabajo, ver cuál es el aporte de los trabajos de cuidados y doméstico en la economía del país. Finalmente se debe reducir el tiempo de las mujeres en las labores de cuidado, que tiene que ver con un mejor acceso de las mujeres al trabajo, esto implica un trabajo con todos los sectores para la generación de un sistema de cuidados.

En cuanto al teletrabajo, éste implicó una serie de gestiones. El 70% de nuestras trabajadoras tienen hijos e hijas en edad escolar, esto implicaba el uso de dos o más computadoras y en algunas familias este recurso no se tenía, o no tenían acceso a internet y deberían ir a buscar puntos de internet gratuito; también se observó que se tenían que crear protocolos de manera telefónica y virtual lo que significó un trabajo importante.

Todo esto nos llevó a descubrir que no nos podíamos desconectar, dándonos cuenta de que, no hay manera de conciliar la vida laboral con el teletrabajo, también la pandemia nos dejó buenas cosas, como la posibilidad de poder gestionar eventos vía Internet, pero la desconexión se hizo compleja.

La reactivación económica tiene que ver con implementar un buen sistema de cuidados. Se tiene que responder quienes están realizando las labores de cuidado y como se están haciendo. Como la pandemia impacta a las niñas y adolescentes, si hay presencia de ellas en las escuelas y de cómo las mujeres siguen realizando dobles jornadas y su impacto.

Es importante recalcar el tema de la igualación de la licencia de paternidad en la CDMX, es fundamental para los cambios en la división sexual del trabajo.

Conclusiones

De acuerdo con lo señalado por la autora del diagnóstico, se puede concluir que la pandemia del COVID-19 tuvo un impacto diferenciado en los grupos de atención prioritaria en la Ciudad de México, y en particular afectando negativamente a las mujeres en términos de empleo y condiciones laborales. La autora menciona barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres al trabajo, incluyendo la falta de reconocimiento de las labores de cuidado y la falta de educación y capacitación. También señaló que las acciones para nivelar las condiciones laborales suelen ser ineficaces si no se aborda la división sexual del trabajo y se fomenta la corresponsabilidad en las labores de cuidado.

Durante la pandemia se apreciaron impactos positivos y negativos en la forma en que se trabaja y se concilia la vida laboral y personal. Por un lado, se ha demostrado que es posible gestionar eventos y trabajar desde casa, lo que ofrece nuevas oportunidades. Por otro lado, la desconexión se volvió más difícil y la necesidad de cuidados fue en aumento. Se destaca la importancia de implementar un buen sistema de cuidados y considerar el impacto de la pandemia en las niñas y adolescentes, así como en las mujeres que realizan dobles jornadas. Se enfatiza la importancia de igualar la licencia de paternidad en la CDMX como una medida para promover la igualdad de género en el ámbito laboral.



Panel 2:

**Cambios
normativos para
la organización
social de los
cuidados**

Este panel tuvo como objetivo analizar las dimensiones de los cuidados y las problemáticas para impulsar las reformas constitucionales necesarias para la Ley General del Sistema Nacional de Cuidados y su armonización local.

Participaron Itzel Mayans Hermida, Coordinadora de Investigación Académica del Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora, quien abordó “Las dimensiones y políticas del cuidado”. Rebeca Ramos Duarte, directora de Grupo de Información en Reproducción Elegida, A.C. (GIRE) con el tema “Situación en México respecto de la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral y la vida personal y familiar” y la Dip. Marisela Zúñiga Cerón, Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la Ciudad de México con el tema de la Ley del Sistema de Cuidados de la Ciudad de México.

En la introducción del panel la presidenta del Copred, la Mtra. Geraldina González de la Vega mencionó que las tareas de cuidado y del hogar siguen recayendo principalmente en las mujeres, y que la división sexista del trabajo es una realidad en el país y en la CDMX. Con cifras de 2019 el valor económico del trabajo no remunerado, doméstico y de cuidados fue 5.6 billones de pesos, equivalente al 22.8 % del PIB en el país. De esta participación las mujeres aportaron 16.8 puntos y los hombres 6, sin embargo, este trabajo no se cuenta como valor si no se paga. De acuerdo con la encuesta nacional del uso del tiempo

del 2019, a nivel nacional en promedio las mujeres trabajan 6.2 horas más que los hombres, en promedio las mujeres trabajan en empleo remunerado 37.9 horas a la semana, los hombres 47.7 y en labores de cuidado las mujeres dedican 39.7 horas mientras que los hombres 15.2 horas.

El tema del cuidado y de las tareas del hogar resultan relevantes para acabar con la división sexual del trabajo e involucrar a los hombres en las tareas de cuidado y que las y los empleadores entiendan que los cuidados y la corresponsabilidad es parte de nuestro ser con las personas y como todo esto tiene incidencia en otros aspectos y ámbitos de la vida.

Itzel Mayans abrió el panel haciendo referencia a la importancia del tema como un problema de desigualdad estructural que es parte de la mala división de las tareas a partir de los roles de género.

Además, comentó que es necesario dividir las tareas del hogar de las tareas del cuidado, puesto que las actividades del hogar incluyen todas aquellas tareas que permiten ser personas funcionales, reproducir la vida y tener el bienestar necesario para poder ser personas funcionales tanto en lo privado como en lo público y en lo laboral.

Entonces, las tareas del hogar incluyen a las de cuidado, pero estas últimas son específicamente aquellas que se concentran en el cuidado de todas las personas. Por lo que, Mayans propuso



el enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum para abordar las tareas de cuidado, puesto que es necesario distinguir las capacidades de la satisfacción de recursos, es decir hay que enfocar el problema de los cuidados desde el bienestar integral de la persona y no sólo desde los recursos.

Por tanto, dicha autora generó una lista de capacidades que permite a las personas funcionar de manera autónoma, dentro de las que están la salud de calidad e integridad corporal, disfrute de los sentidos, proposición de metas sin obstáculos, además de pertenecer a grupos sociales y bases sociales del autorrespeto que viene mediado por la sociedad. Estas capacidades entonces dan un estándar de las cosas que las personas necesitan para un correcto funcionamiento.

A la vez, explicó que Martha Fineman⁶, habla de que todas las personas necesitan ser cuidadas en algún momento de su vida, esta condición es universal y se le llama dependencia inevitable. Mientras que a la adquisición del rol social de persona cuidadora se le llama dependencia derivativa, la que es contextual pues responde a la organización social de los cuidados en momentos específicos, lo que significa que quienes realizan trabajos de cuidado dependen del intercambio de recursos para llevar a cabo dicho cuidado y frecuentemente son víctimas de violencias.

Por lo que, Mayans propuso a las instituciones públicas investigar sobre cuáles son las acciones necesarias para evitar que las personas cuidadoras no caigan en una situación de dependencia derivativa.

Sobre la igualdad equitativa de oportunidades, tiene que ver con a qué tipo de oportunidades las personas pueden acceder, de acuerdo con nuestras particularidades. Así, Mayans comentó la importancia de que las políticas públicas estén acordes a este tipo de igualdad y no respecto de la igualdad formal, pues esta última no da cuenta de que tan justa es una sociedad.

Con respecto a esto, presentó los datos del diagnóstico La movilidad social en México⁷ en los que se menciona que el peso de la protección social que es vital para el alcance de las oportunidades, sobre todo de las personas pertenecientes a hogares desaventajados, suma un 11% a nivel nacional, mientras que en zonas de recursos escasos alcanza el 38%.

Además, sólo el 32% de las mujeres que viven en esas zonas, supera su condición socioeconómica cuando su localidad no cuenta con servicios de cuidados.

Esto da cuenta de la importancia de que el Estado provea servicios de cuidado para que la igualdad equitativa de oportunidades sea una meta realizable. Aunado a esto, Mayans acotó que la

⁶Albertson Fineman, Martha. & Katzin, Mirjam. (24 May 2016) The human condition. A conversation with Martha Albertson Fineman. Eurozine. <https://www.eurozine.com/the-human-condition/>

⁷Vélez Grajales, Roberto. (2021). La movilidad social en México. Diagnóstico y pendientes. Centro de Estudios Espinosa Yglesias. <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2021/08/PlenariaMC30agosto2021.pdf>

pandemia del Covid-19 exacerbó las desigualdades preexistentes como el rezago educativo; las afectaciones laborales (pérdida del empleo, exposición a mayor riesgo de contagio); el acceso a servicios y a estándares aceptables de salud; además del refuerzo de las expectativas sociales sobre las mujeres, ya que social e históricamente el trabajo de cuidados recae en ellas.

Es destacable que, según un estudio realizado por el economista de la Universidad de Northwestern, Miguel Talamas, la actividad productiva de las mujeres se ve afectada en 27% cuando las abuelas mueren⁸.

Mayans explicó que la economía de cuidados comprende todas las labores no remuneradas en el hogar y lo relativo al cuidado, que incluye, entre otros: la preparación de alimentos, limpieza de hogares, cuidado de niños, niñas y adolescentes (NNA), personas adultas mayores, personas con discapacidad. Destacando que, para el PIB nacional el trabajo de cuidados equivale al 23%.⁹

Sin embargo, esta economía le pesa sobre todo a las mujeres, ya que, según los estereotipos sociales y los valores ampliamente compartidos, son ellas quienes naturalmente deben de realizar estas actividades.

Mayans, considera relevante reconocer que el sector privado tiene una gran deuda social con las personas cuidadoras no remuneradas, ya que al ser gratuitas estas actividades, las empresas privadas no pagan por el bienestar de sus personas empleadas, sino que se recargan en las labores de las mujeres.

Así, Itzel Mayans, resumió que los costos de dicha economía para las mujeres son la pobreza del tiempo, la brecha salarial, las jerarquías sociales entre hombres y mujeres, la presunción de especialización de las mujeres, la dimensión “altruista”, su imposibilidad de negociar mejores condiciones laborales, la discriminación, la falta de perspectiva interseccional (“cadenas de cuidados”) y la afectación al estatus de ciudadanía.

A la vez que resaltó que, en la actualidad, la mayoría de las mujeres mayores carecen de una remuneración económica salvo la pensión universal que otorga el gobierno federal, situación que refleja el hecho de que el trabajo de cuidados no remunerado que recae en las mujeres, a largo plazo no les aporta un medio de subsistencia.

⁸Camacho Jiménez, Estefanía. (diciembre 9, 2021). Los cuidados no se crean ni se destruyen. Página Salmón. <https://paginasalmon.com/2021/12/09/los-cuidados-no-se-crean-ni-se-destruyen-por-estefania-camacho-jimenez/>

⁹Instituto Nacional de Desarrollo Social. (04 de noviembre de 2020). En México el trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados representó 23.5% del PIB. <https://www.gob.mx/indesol/prensa/en-mexico-el-trabajo-no-remunerado-represento-23-5-del-pib#:~:text=En%20M%C3%A9xico%20el%20trabajo%20no,Social%20%7C%20Gobierno%20%7C%20gob.mx>



Para finalizar, Itzel Myans presentó algunas ideas para mitigar los efectos del trabajo de cuidados no remunerado:

- El incremento de recursos para guarderías sociales y escuelas de tiempo completo;
- Modificaciones legislativas en materia laboral para que el sector privado otorgue el servicio de guarderías para todo su personal;
- La garantía de los mismos derechos para hombres (que tengan acceso a guarderías);
- Ofrecer centros de cuidado y guarderías para las y los trabajadores informales.
- Igualar las licencias de maternidad y paternidad, puesto que para el caso de las mujeres es de 12 semanas, mientras que para los hombres es de 5 días.
- Corresponsabilidad del sector privado respecto de las tareas de cuidado.

La Presidenta del Consejo, especificó que el 70% de las denuncias que se reciben del sector privado están relacionadas con el ámbito laboral y el segundo lugar de número de casos atendidos son los vinculados a la discriminación por embarazo.

La siguiente intervención fue de Rebeca Ramos Duarte, quien inició mencionando que en 2021 GIRE presentó un informe titulado “Una década de justicia reproductiva”¹⁰, siendo uno de los temas abordados la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y/o reproductiva.

Rebeca Ramos mencionó que en México hay una invisibilización del derecho a la seguridad social (licencias de maternidad y/o paternidad, estancias infantiles), pues un derecho humano que es universal, se encuentra sujeto a estar incorporado al sector formal laboral.

También, reconoció que, aún cuando se cuenta con un sistema de salud con una intención de universalidad, la atención al embarazo, el parto y el puerperio se encuentra acotada, pues no mira lo sucesivo, es decir, que aquellas mujeres que no cuentan con seguridad social, se ven en la necesidad de trabajar durante estas etapas, puesto que no tienen un salario o sueldo que cubra sus necesidades durante dicho período.

¹⁰<https://unadecadajusticiareproductiva.gire.org.mx/>

Aunado a esto, mencionó que la Ley del Seguro Social sigue manteniendo sesgos en cuanto a la protección y garantía de los derechos humanos, ya que una mujer inscrita en el seguro social (específicamente IMSS) debe haber cumplido 30 semanas de cotización/trabajo para poder acceder a la licencia de maternidad.

Debido a esto es necesario reestructurar la prestación de las licencias de maternidad y de paternidad, con el objetivo de corresponsabilizar el cuidado de las hijas, hijos e hijes y de garantizar el desarrollo profesional en las mismas condiciones.

De acuerdo con Ramos Duarte, en 2020, por impulso y trabajo de las Organizaciones Sociales, Conapred y la Suprema Corte de Justicia de la Nación se modificaron dos artículos de dicha legislación que hasta ese momento eran discriminatorios y reforzaban los estereotipos de género, que obligan a las mujeres a ser las primeras responsables de la descendencia; puesto que los hombres con trabajos formales e inscritos a la seguridad social no tenían acceso al uso de estancias infantiles.¹¹

Al final de su exposición, Ramos Duarte comentó la necesidad de pensar en un sistema nacional de cuidados en el que estén integrados el sector privado, social y público.

Previo a la siguiente participación, la Presidenta del Copred, señaló que se encuentra pendiente una reforma al artículo 4° de la Constitución Política de México, sobre el derecho al cuidado. Igualmente, hizo presente que el derecho al cuidado se encuentra estipulado en la Constitución de la Ciudad de México y se establece un Sistema de Cuidados, no obstante, hace falta materializarlo y garantizar plenamente.

En su participación Marisela Zuñiga Cerón mencionó que las tareas de cuidado conforman un problema estructural y multifactorial de carácter universal, que se encuentra recargado en las mujeres, normalizado, cotidiano y/o repetitivo. Los cuidados representan una actividad esencial en la vida y en el desarrollo de la humanidad, por eso la ONU recalcó en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 sobre igualdad de género, la meta 5.4¹² que habla sobre el reconocimiento y valoración de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, además de promover la responsabilidad compartida en el hogar y la familia según proceda en cada país.

También mencionó que en la Constitución de la Ciudad de México, en el artículo 9 apartado B, se encuentra plasmado el derecho que tiene toda persona al

¹¹Ley del Seguro Social IMSS. 18 de mayo de 2022. p. 59. <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
Inscripción a Guarderías del IMSS: <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss01006>,
Solicitud de ingreso a estancias para el bienestar y desarrollo infantil del ISSSTE: <https://www.gob.mx/tramites/ficha/ingreso-a-estancias-para-el-bienestar-y-desarrollo-infantil-del-issste/ISSSTE858>

¹²<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

cuidado, que sustente su vida y que aporte los elementos materiales y simbólicos para vivir en sociedad a lo largo de su existencia.

Igualmente, explicó que es necesario analizar las bases mínimas que debería tener un sistema de cuidado, puesto que en dicha Constitución se menciona que en principio se deberá atender prioritariamente a aquellas personas que se encuentran en situación de dependencia, ya sea por enfermedad, discapacidad o ciclo vital, especialmente en la infancia y la vejez. Asimismo, estipula la provisión de atención a las personas en quienes recae la responsabilidad de los cuidados.

Respecto a este tema, Zuñiga Cerón recordó que en la legislatura previa se presentaron dos iniciativas sobre un Sistema Nacional de Cuidados en el Congreso de la Ciudad de México, pero ninguna ha progresado por los efectos económicos que causan. No obstante, la Diputada menciona que el sistema de cuidados es una deuda con la sociedad.

Señaló que es necesario realizar un diagnóstico para la instauración de un verdadero sistema de cuidados e hizo relevancia en que la Alcaldía de Iztapalapa ha implementado el primer programa de cuidados,¹³ mediante el cual se busca atender desde varios ámbitos a las personas cuidadoras, es decir, que no solo se le dé un enfoque económico. Por otro lado, dio a conocer que el Gobierno de la Ciudad de México cuenta con estancias infantiles gratuitas en las diferentes alcaldías de la Ciudad y que son independientes a las pertenecientes al Sistema DIF, para aquellas madres, padres o personas cuidadoras que estén en proceso de búsqueda de empleo.

También, se cuenta con un Sistema Integral para la Atención de las Personas Mayores,¹⁴ un modelo organizativo que podría ser replicado para el caso del sistema integral de cuidados.

¹³<http://www.iztapalapa.cdmx.gob.mx/2alcaldia/convocatoria/ConvocatoriaPP-1.pdf>

¹⁴Ley de Reconocimiento de los Derechos de las Personas Mayores y del Sistema Integral para su Atención de la Ciudad de México. 23 de marzo de 2022. p. 35 https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/leyes/LEY_REC_DERECHOS_PERSONAS_MAYORES_Y_DEL_SISTEMA_INT_PARA_SU_ATN_DE_LA_CDMX_2.2.pdf

Conclusiones

Durante este panel las ponentes destacaron la importancia de la instalación de un sistema nacional de cuidados de carácter integral y universal, cuyo financiamiento sea intersectorial, es decir por parte del Estado y del ámbito empresarial.

Con universal, se refieren a que atienda a todas las personas no importando su estado de contratación laboral, ya que la seguridad social universal es un pendiente que el Estado Mexicano tiene para con las personas que no tienen un empleo formal, aún cuando éste es un derecho humano reconocido constitucionalmente. De hecho, esta obligación se encuentra contenida en la Observación 19 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (CDESC).¹⁵

Este Sistema, se considera como complementario a los servicios de salud pública, pues contemplaría el cuidado de las personas con discapacidad, enfermas, en embarazo y por cuestiones del ciclo de vida.

A la vez, se visibilizó el rezago en la armonización legislativa de las licencias de paternidad y maternidad necesaria de atender, así como el mecanismo de vigilancia estatal para el cumplimiento de éstas por parte del sector privado.

¹⁵ https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f19&Lang=en



Panel 3

Discriminación por embarazo en el ámbito laboral¹⁶

¹⁶Participaron como ponentes del panel Geraldina González de la Vega, Presidenta del COPRED; Valeria González Ruiz, Coordinadora de Vinculación e Incidencia en Políticas Públicas de Early Institute; Aideé Sánchez Riancho, Diversity Lead en Accenture México; y Ana de Alejandro García en representación de la Dip. Ana Francis López Bayghen Patiño, Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género del Congreso de la Ciudad de México.

El objetivo de este panel fue analizar las causas y consecuencias de la discriminación laboral por embarazo y la legislación y políticas públicas para garantizar los derechos de mujeres y personas gestantes.

Geraldina González de la Vega refirió que el despido por embarazo es la primer causa de discriminación denunciada en el Consejo, excepto por los años 2020 y 2021 ya que conformó el segundo lugar, la primordial causal de discriminación fue por condición de salud (COVID-19).

Asimismo, señaló que la investigación de Eva Arceo, Sandra Aguilar Gómez y Elia de la Cruz Toledo¹⁷ analiza la falta de presencia de las mujeres en el ámbito laboral, en particular la penalización por maternidad. Esta refiere que del trimestre anterior al embarazo hasta el inicio de este la participación laboral de las mujeres decrece en 14 puntos porcentuales, para el nacimiento pasa a 62 puntos porcentuales, y después del nacimiento la mitad de las mujeres que trabajaban ya no lo hacen.

Con lo anterior se observa que existen impactos significativos en la carga del trabajo no remunerado asociado al nacimiento de una hija, hijo e hije. Geraldina González de la Vega mencionó la relevancia de la corresponsabilidad en materia de cuidado por parte del Estado, las fuentes empleadoras y la comunidad.

Por su parte, Valeria González Ruiz remitió los hallazgos obtenido del estudio “La discriminación laboral por embarazo”¹⁸ realizado por Early Institute, A.C. Esta investigación refiere que la maternidad en el ámbito laboral se considera como desventaja al no cumplir con los estándares del “trabajador ideal” -disponibilidad 24/7-, se puede constatar con la cantidad de horas que se dedican al trabajo remunerado, el número de días de vacaciones en nuestro país, la cantidad de horas para el uso libre¹⁹.

La maternidad se asocia con poco o nulo compromiso. Por el contrario, se relaciona a los hombres casados y padres de familia con la estabilidad, el compromiso y la competencia.

Para la realización de la investigación se consultaron otros datos. La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016 señala que el 17.3% de las mujeres que trabajaron fuera de su hogar en los últimos 5 años sufrió alguna forma de discriminación laboral relacionada al embarazo, esto equivale a casi 2 de cada 10 mujeres. Otras cifras reportadas a considerar son:

¹⁷Aguilar, Arceo y De la Cruz. Inside the Black Box of Child Penalties. México. 2020. Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3497089

¹⁸Early Institute, A.C. (2021). Discriminación laboral por embarazo. <https://earlyinstitute.org/discriminacion-laboral-por-embarazo/DLE.pdf>

¹⁹Gazcón, Felipe (21 de abril de 2022). 12 días de vacaciones: ¿La solución para aumentar la productividad en México? El Financiero <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2022/04/21/12-dias-de-vacaciones-la-solucion-para-aumentar-la-productividad-en-mexico/>

- El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) refiere que la causa de embarazo se ha posicionado en los primeros cinco lugares de motivos por discriminación.
- De 2012 a julio 2021 se recibieron 894 casos. Casi el 20% de las denuncias que se realizan en la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) son asuntos de discriminación laboral por embarazo.
- La Fiscalía General de la República (FGR) refiere que el 69.3% del total de las denuncias por discriminación están relacionadas con el género y/o embarazo.
- El porcentaje más alto de denuncias que se recibe en el COPRED es por “despido por embarazo”. Desde 2013 a finales de 2021, el Consejo abrió 492 expedientes de discriminación por embarazo.

La discriminación relacionada con la maternidad en el ámbito laboral se manifiesta al: solicitar pruebas de embarazo para la contratación, despedir por motivo de embarazo, limitar el desarrollo profesional por su relación con las responsabilidades de familiares (maternal wall), acosar y hostigar laboralmente, reducir salarios, descontar económicamente por ejercer los permisos de maternidad, negar permisos para ir al baño o permanecer sentadas, interrumpir contratos por honorarios en el periodo de incapacidad, trabajar de forma obligatoria durante los permisos de maternidad, ordenar el realizar labores que pongan en riesgo la salud. Este tipo de discriminación vulneran diversos derechos: al trabajo, la salud, la familia, la seguridad social, los derechos sexuales y reproductivos, entre otros.

Según los datos del estudio, existen dos perfiles de mujeres propensas a ser discriminadas por motivos de embarazo. El primero son trabajadoras con bajos salarios (trabajadoras domésticas, empleadas de fábricas, con contratos temporales y/o sin prestaciones de ley); la fuente empleadora considera que su cargo es fácil de reemplazar por nuevo personal. El segundo, son mujeres de clase media/alta, con mayor escolaridad o trabajan en zonas urbanas; ocupan cargos y realizan actividades difíciles de reemplazar, sin embargo, la fuente empleadora les exige constantemente “probar” que su embarazo no es un impedimento para hacer su trabajo.

A partir del análisis de casos reales se observa que:

- 1) las mujeres trabajadoras que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad son trabajadoras domésticas y quienes son contratadas bajo régimen de honorarios profesionales,
- 2) hay desconocimiento de las autoridades respecto a la discriminación por embarazo y la aplicación de la perspectiva de género al momento de juzgar,
- 3) las prácticas a las que recurre la fuente empleadora para vulnerar los derechos no son directas, por lo cual la carga de la prueba recae en las mujeres, y
- 4) el procedimiento de denuncia en distintos entes públicos no es vinculante, por lo que no se dan seguimiento.

Por su parte Aideé Sánchez Riancho mencionó que para el diseño e implementación de políticas para la igualdad de género en empresas se requiere hacer un análisis al interior (encuestas de clima laboral, indicadores realistas para el cumplimiento de metas por ejemplo) y exterior (problemáticas sociales y culturales locales) de estas. La vinculación interinstitucional e intersectorial es clave para potenciar las acciones a favor de la igualdad de género.

En su participación Ana de Alejandro García refirió que hay una visión utilitaria de las personas al considerarlas como cuerpos que trabajan, generan y funcionan en favor del capital. En ese sentido, las personas con discapacidad, neurodivergentes y susceptibles a embarazarse no son consideradas como productivas y se les relega.

Otra problemática identificada es la falta de armonización legislativa que impide proteger a las personas con capacidad de gestar (hombres trans, personas no binarias y con otras identidades de género).

Acciones implementadas

Geraldina González de la Vega mencionó que existen diversas instancias a las cuales se puede denunciar los casos de discriminación en el ámbito laboral: CONAPRED, COPRED, PROFEDET, STyFE (Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo), FGJ (Fiscalía General de Justicia), órganos internos de control en caso de ser entes públicos.

Adicionalmente, una estrategia interinstitucional es la canalización de personas despedidas injustificadamente por motivos de discriminación por parte del COPRED a la STyFE, a fin de considerarlas como candidatas al apoyo económico del Programa Social “Seguro de Desempleo” de la Ciudad de México. Lo anterior no implica que el Consejo no pueda continuar con la atención de su expediente, así, cuando no se llega a una conciliación en los casos de discriminación, se emite una opinión jurídica en caso de constatarse la discriminación, el cual funciona como prueba documental pública para la realización de las inspecciones que la STyFE considere pertinentes retomar y ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Cabe señalar que el COPRED y el CONAPRED incorpora un sistema probatorio favorable a las presuntas víctimas de discriminación ya que pertenecen en su mayoría a grupos históricamente desaventajados. En este sentido, el presunto agente discriminador debe demostrar la no vulneración de derechos.

Ana de Alejandro García refirió la normativa que protege los derechos laborales, sexuales y reproductivos en torno al embarazo:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículos 4º y 123; Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículo 4º; Ley Federal del Trabajo, Título Quinto sobre Trabajo de las Mujeres; Código Penal Federal, Artículo 149 Ter y Constitución Política de la Ciudad de México, Artículo 9, inciso B.

Iniciativas con proyectos de decreto en revisión:

Reforma y adiciona al Artículo 34, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para promover que en los centros de trabajo se prohíba la presentación de certificados médicos de no embarazo, para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

Reforma al Artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para gozar de un descanso de siete semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y siete semanas posteriores al mismo; en lugar de 12 semanas totales.

Creación de la Ley del Sistema de Cuidados de la Ciudad de México y el Sistema de Cuidados que integre la participación del Gobierno de la Ciudad de México como principal garante y, por tanto, responsable de la protección del derecho del cuidado y de la calidad de vida de las personas.

Otras normativas relacionadas con el tema son:

Recomendaciones realizadas por entes encargados de garantizar los Derechos Humanos, por ejemplo, la Recomendación 54/2018²⁰ de la Comisión Nacional de Derechos Humanos sobre el caso de violaciones a los derechos humanos a la protección de la maternidad en el trabajo.

Contradicción de Tesis 422/2016²¹ de la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a la carga probatoria ante ofrecimiento de trabajo por parte de la fuente empleadora en casos de despido por causa de embarazo.

²⁰Recomendación No. 544/2018 CNDH (31 de octubre de 2018). https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Recomendaciones/2018/Rec_2018_054.pdf

²¹Suprema Corte de Justicia de la Nación (2021). Carga y valoración de pruebas en casos de despido. Cuadernos de jurisprudencia núm. 8. Estabilidad laboral en el embarazo (pp. 61-66) https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2021-10/ESTABILIDAD_LABORAL_EN_EL_EMBARAZO.pdf

Aideé Sánchez presentó algunas acciones implementadas en la iniciativa privada (Accenture), en cuanto a las políticas por maternidad se pueden solicitar 8 semanas adicionales a los permisos estipulados en la Ley Federal del Trabajo. En materia de paternidad, hay 5 días extras a los marcados por la Ley, dando un total de 10 días. Por otro lado, la política de adopción permite acceder en igualdad de condiciones a las dos políticas antes mencionadas.

También se implementan políticas de horarios flexibles en consideración con las realidades de las personas empleadas. Otro programa interno se denomina “madrina” el cual madres empleadas de la empresa brinda acompañamiento a futuras madres, uno de estos apoyos se centra en los procesos administrativos relacionados con la maternidad. El programa “padrino” se aplica de forma similar en el caso de futuros padres.

A través del proyecto *executive sponsorship* (patrocinador ejecutivo) es una persona líder la cual impulsa de manera constante la agenda de inclusión y diversidad dentro de la empresa.

Recomendaciones

Con base a las presentaciones de las ponentes, se recuperan algunas recomendaciones en torno a la prevención y atención de la discriminación por embarazo en el ámbito laboral:

- Investigar los casos de discriminación laboral por embarazo con perspectiva de género, derechos humanos y con énfasis en el bienestar de la niñez, por parte de las instancias correspondientes.
- En el caso de la fuente empleadora, debe contar e implementar protocolo de prevención y atención a casos de discriminación laboral, el cual garantice vías internas, efectivas y anónimas de denuncia.
- Garantizar a nivel normativo, incluso en la Ley Federal del Trabajo, medidas cautelares ante diversos supuestos de discriminación laboral por embarazo, no solo el despido.

- Ofrecer estímulos a organizaciones e instituciones empleadoras que tengan en nómina a madres y mujeres embarazadas.
- Impulsar la generación de registros homologados, confiables y desagregados sobre los casos de discriminación laboral por embarazo de todas las autoridades involucradas.
- Fortalecer las funciones de los Consejos para Prevenir y Eliminar la Discriminación y sus homólogos en todos los estados, de manera que sus resoluciones adquieran un carácter vinculante.
- Impulsar campañas de difusión y estrategias de prevención.
- Garantizar que todas las personas puedan gestionar su vida laboral, familiar y personal en condiciones dignas a través de políticas de corresponsabilidad.
- Para implementar políticas de igualdad de género efectivas en empresas requiere analizar el contexto al interior -visión, misión, objetivos- y exterior -situación geosociopolítica- de estas.
- Evaluar las estrategias realizadas al interior del sector privado para mejorarlas en caso de ser necesario o continuar con su implementación.
- Las iniciativas de reforma para garantizar los derechos en torno al embarazo y cuidados postnatales deben contemplar la capacidad jurídica de personas con capacidad de gestar cuya identidad de género es no heteronormativa.

Conclusiones

A nivel cultural la maternidad es un mecanismo de opresión, se considera las corporalidades de las mujeres y personas con capacidad de gestar como máquinas de reproducción y cuidado.

Aunque existe un andamiaje normativo contra la discriminación por embarazo, se observa desconocimiento sobre los derechos laborales relacionados con la gestación, embarazo y periodos posnatales, así como sobre las rutas de denuncia cuando se vulneran derechos. También persiste la ausencia de una política integral por parte del Estado enfocada en brindar protección y atención prioritaria a mujeres, personas con capacidad de gestación y a la primera infancia.

En ese sentido es relevante considerar como binomio complementario la maternidad y la primera infancia, y no como esferas jurídicas aisladas. También se requiere cambiar la cultura del trabajo para reconocer que las personas necesitan conciliar la vida personal y familiar.

Es importante involucrar a las personas trabajadoras en la implementación de las políticas de igualdad, promover que se conviertan en agentes de cambio al interior de la empresa. Adicionalmente las acciones deben dirigirse a prevenir, orientar y atender situaciones de violencia, incluso de discriminación.

Desde la perspectiva sociocultural se requiere transicionar a la colectivización de los cuidados, es decir, promover la corresponsabilidad de todos los sectores.



Panel 4

Paternidades y licencias parentales

Este panel se planteó como objetivo analizar las prácticas que refuerzan la división sexual del trabajo y la relevancia de extender la duración de las licencias de paternidad para promover avances en materia de igualdad de género.

En el panel participaron como moderador Alfonso Castillo García, Coordinador de Atención y Educación del COPRED, como ponentes Mauro A. Vargas Urías, Director General de GENDES, A.C. quien abordó el tema Modelos de la paternidad y la participación de los hombres en el cuidado, formación y las actividades con infancias y adolescencias; Candido Pérez Hernández, Coordinador del área de Investigación de Early Institute respecto a las Recomendaciones para implementar una política de permisos parentales en México y finalmente a Fernanda Rodríguez del Real, Gerente de Marketing y Comunicación de SEKURA con un testimonio de experiencia en la implementación de licencias extendidas de maternidad y paternidad en la iniciativa privada.

En su introducción al panel Alfonso Castillo, Coordinador de Atención habló de la importancia del simposio, y como desde el Consejo se busca hacer visible la interrelación de temas que suelen abordarse de forma aislada como es por un lado el tema de cuidados, por otro el de corresponsabilidad y las paternidades, esa división de los temas pueden significar un obstáculo para la forma de atenderse y para la generación de políticas públicas.

Mencionó también que desde el Consejo no solo atienden dichos temas desde

la normatividad sino también desde la práctica y como parte de un ejercicio de reflexión permanente que se intenta generar desde y para quienes laboran en el Consejo, desde la presidencia se ha impulsado una política de equidad que permite un ejercicio desde lo institucional pero también desde lo personal, el Consejo es un espacio donde se promueven modelos de paternidades responsables, modelos más justos y equitativos con el objetivo de generar un impacto no solo al interior sino hacia fuera de la institución. El Consejo a buscado abordar estos temas desde diversas perspectivas y enfoques desde los derechos humanos, el enfoque feminista y de género.

También mencionó que al hablar de licencias de paternidad se debe considerar desde un ámbito social más amplio, se debe contemplar como un problema social que genere reflexión respecto a las distintas formas de ver la paternidad y ejercerla, pero que no se limite a madres y padres, sino que es parte de una estructura que contempla los cuidados, la familia, el trabajo y los distintos derechos que están en juego.

Hizo referencia a que COPRED cuenta con una política de permisos de maternidad por 16 semanas y los de paternidad por 6, estos permisos no son únicamente para quienes van a ser madres o padres, también considera a personas cuidadoras y otros esquemas de maternidades y paternidades (como la adopción). El Consejo busca ser un espacio en el que no esté presente el conflicto entre trabajo y familia o tiempo personal, promueve la conciliación y

prácticas apegadas a los derechos humanos que permitan a las personas desarrollar mejor su trabajo, sentirse satisfechas/satisfechos y en armonía con su vida personal y laboral.

A modo de reflexión Alfonso Castillo dijo, que si bien el panel aborda el tema de permisos de paternidad esto no debía ser ajeno a la conciliación familiar, y que lo que se supone debimos aprender durante la pandemia al estar en casa, con la familia, con quienes compartimos nuestros espacios y el cómo se adaptaron las dinámicas laborales, parecía una oportunidad en cuanto a la generación de buenas prácticas, lamentablemente la tendencia apunta a que estamos buscando regresar a los viejos modelos que teníamos de presencialidad. Por eso la relevancia de hablar de estos temas pero también hacerlo desde una perspectiva feminista, de derechos humanos y de la no discriminación.

La primera intervención del panel fue de Mauro A. Vargas Urías, Director General de GENDES, A.C, quien propone una revisión crítica pero también propositiva en temas sustantivos para la vida

cotidiana y social, con la intención de contar con argumentos que puedan impulsar el avance de los temas planteados en el simposio.

De acuerdo con Mauro Vargas, los temas abordados suelen ser temas que pasan de lado para muchas mentes, sobre todo mentes encarnadas en cuerpos masculinos, en cuerpos de hombres ya que estos temas no les importa, no son de interés, porque quien tiene el poder, no discute lo que puede sostener y que le puede dar privilegios.

Durante su exposición Mauro Vargas, dio una amplia explicación de la manera en que se ha conceptualizado la paternidad o la idea de ser padre:

Cuando se habla de corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar hay que partir de lo básico, hablar de lo que significa ser padre, en el diccionario se pueden encontrar ocho acepciones, que permiten dar cuenta del discurso fundamental hegemónico que sostiene ciertas narrativas y enuncian posturas que permean nuestras mentes.

- 1.- Papá - es el varón que ha engendrado uno o más hijos - *No hay un lenguaje incluyente de hijas, hijes*
- 2.- Acepción se refiere al varón en relación con sus hijos
- 3.- Es el varón con cualidades atribuidas a un padre protector y afectivo - *Se van colocando roles inamovibles*
- 4.- Es el varón que ejerce de padre - *Se construyen imaginarios y prácticas tradicionales del ejercicio de la paternidad donde la ternura, el amor, la empatía no son lógicas que se instruyan para practicarlos.*

5.- Cabeza de una descendencia familia o pueblo - *Aquí se pueden retomar figuras emblemáticas como “el padre de israel o el padre de la patria, etc” que para fines políticos ocupan narrativas sustantivas en las que no existe una patria y siempre es patria, en el sentido que la historia del país la han construido los hombres mientras las mujeres aparecen como accesorios o en situaciones muy puntuales. En los libros de texto sólo aparecen nueve mujeres como parte de la historia, como niño se constata que los hombres hicieron patria y para las niñas ven que ellos lo hicieron y esto va marcando pautas y formas de cómo nos concebimos, de los roles y de la manera de estar en el mundo.*

6.- Sacerdote perteneciente a una orden religiosa - *Ese padre que tiene influencias en el sentido de los roles que deben ocupar las figuras en el rebaño que pastorea y deben cumplir con los fines de sus creencia “hija es la cruz que te toco cargala, obedece y calla” “a ti te toca imponer, regir, normar como varón”*

7.- Origen.- el padre es origen y principio, una figura creadora y se intercepta con la última acepción

8. Creador.- autor y creador de algo. -*Figuras emblemáticas que configura o marca las pautas sobre quién toma las decisiones y quien ejerce.*

De acuerdo con Mauro Vargas, desde las lógicas o creencias religiosas los mitos fundacionales de estos credos marcan siempre las figuras de autoridad desde lógicas que imponen poder, potestad o severidad y también muestra a dioses o un dios implacable, castigador y vengativo que impone sobre su creación las lógicas que considera importante o sustantivas para establecer un orden social y las cosas se hagan con apego a lo que son sus credos, en esta dinámicas las mujeres tienen que cumplir ciertos roles generalmente pasivos y los hombres activos e impositivos.

Mauro Vargas continuó hablando de la figura del pater *familias*, que viene de recoger todos estos elementos mencionados anteriormente y que en la locución latina, hace referencia a esta figura del dueño y señor de la casa, es decir un vínculo que está en relación con la propiedad literal de lo que está dentro del entorno del hogar, bienes pero también hijas e hijos y mujeres. Eventualmente en otros momentos históricos incluían a personas esclavas que habitaban bajo el techo del propietario y que le pertenecían por derecho. Esta figura normo en el ámbito de lo legal y trascendió tiempos, un ejemplo de esto es todavía en el siglo veinte, las mujeres no podían divorciarse si lo solicitaban, no podían decidir

cuántos hijas/hijos tener, viajar solas, heredar, etc. En ese sentido lo que se marcaba como impronta para las mujeres era hacerse cargo de un hogar tener las/los hijas/hijos que dios daba y hacerse cargo de ellas/ellos, los hombres como padres en la figura tradicional tenían el derecho de imponer las normas que se requieren para el bienestar supuesto del espacio y de la progenie.

Así es como se fueron configurando roles desde esa paternidad tradicional, el rol como proveedor y en cierto momento histórico muy prolífico en un lógica de entre más hijas/hijos se tenían mejor, eso demostraba ser más hombre, y tener hijas/hijos con varias mujeres tenía todavía más valor, de ahí los dichos de “ la catedral y las capillas” donde el padre podía tener la familia tradicional y otras más para marcar un status frente a otros hombres, por competencia y para demostrar su “hombría”. En este modelo de padre no estaba contemplada la noción de escucha, la horizontalidad, el respeto de los derechos, simplemente era la figura que se había aprendido y asimilado con la experiencia de vida, lo que marca la impronta de lo que debía ser la moral o la dinámica de comportamiento dentro del hogar, si se tenía miedo estaba bien, era lo que importaba no se daba cuenta de los afectos y por supuesto desentenderse de cualquier rol o actividad relacionado con las tareas del hogar y de cuidados, en el pensamiento tradicional de muchos hombres las mujeres nacieron para servir, atender y cuidar y a los hombres les toca ser proveídos de esos servicios y cuidados y cumplir con el rol de protector que en muchos casos permuta hacia el controlador de las dinámicas y las personas en casa, en particular de las mujeres.

Así expresa que esto es lo que se está cuestionando hoy en día, esas categorías y rasgos que siguen normando pautas de comportamiento que van más allá de lo simbólicos, incluso aquellas que están presentes en la toma de decisiones y en las políticas públicas en las que sigue predominando la toma de decisiones de cuerpos masculinos con mentes que se construyeron con esos basamentos “tradicionales”. Si las personas se informan y se sensibilizan puede darse el cambio para avanzar a la igualdad sustantiva no figurada ni discursiva sino traducida en acciones.

Vargas apunta la importancia de preguntarse ¿quién es papá?, revisar cómo se construye esta figura hoy día, conocer que va más allá del ente biológico que procreó y que también está la posibilidad de un

papá adoptivo, sustituto, un padrastro, un tutor, un padrino, tío o abuelo que funge como mentor y que asuma este rol en función de una relación, pero sobre todo de las responsabilidades que implican las atenciones y cuidados y el desafío que implica avanzar a una paternidad integral.

Dentro de los modelos de paternidad puede ser significativo un papá proveedor en términos económicos pero si se está ausente no es suficiente para cubrir de manera holística todo lo que implica la responsabilidad de ser papá, en una paternidad integral los cuidados son una demanda para la que no hay descanso y de la que dependen vidas en términos de un desarrollo sano y constructivo y no solo de la personas que se engendra o acompañan en su desarrollo, también para quien ejerce la paternidad. Ser papá importa para las emociones y el propio desarrollo como ser humano, si se ejerce de manera cabal puede ser un elemento maravilloso para tener una vida social, rica, valiosa y útil en el sentido de sentirse mejor en las dinámicas que esto implica.

En su exposición Mauro Vargas menciona que hoy en día en términos de cuestionar el concepto de padre, hay diversos debates a partir de hablar de las formas de paternidad y hablar de aquellas que ya se consideran decadentes y lo que implican unas y otras, hablar de la responsabilidad como un gran eje tanto de elementos materiales del desarrollo y económicos, pero también en cuanto ejercicios de derechos sexuales y reproductivos y los cuidados.

La paternidad integral es este vínculo/relación que se genera con hijas, hijo y/o hijes en el marco de una práctica mediada por factores sociales y culturales pero que también se transforma a lo largo del ciclo de vida tanto de las/los/les hijes como de los papás, el paternaje implica la presencia en la crianza, no sólo en relación con el padre sino de otros sistemas como la familia, la comunidad y el Estado, todos involucrados en la crianza de la niñez.

Cada vez hay más hombres desafiando las actitudes tradicionales. Actualmente, reconocemos formas alternativas de ejercer las paternidades basadas en la igualdad de género, los cuidados y la no violencia.

Retos para las paternidades

- Cuestionar los roles y estereotipos sobre el ejercicio de la paternidad
- Mundo laboral, medios y comunidad que perpetúan roles de género en la crianza
- Programas y marcos jurídicos a favor de la conciliación familiar
El involucramiento efectivo (asertivo y congruente) de los hombres.
- Promover la reorganización o flexibilidad de la jornada laboral: modificación de los horarios de trabajo, licencias laborales, promoción de la jornada parcial y flexibilización
- Modo temporal y parcial del trabajo.
- Modificar los patrones culturales en las familias, escuelas y mercados de trabajo con el objetivo de tener un impacto en la reorganización de las tareas dentro del ámbito doméstico.
- Ampliar la oferta de servicios para el cuidado de hijos e hijas, así como personas con discapacidad, enfermas o mayores de edad.

Conclusiones

En nuestra sociedad existe un discurso hegemónico sobre lo que significa ser papá, que sostiene narrativas que manifiestan posturas que permean en la sociedad. Entre estas narrativas se instalan ideas heteronormativas, roles de protección y proveedor, así como autoridad responsable de castigar y normar o regular las relaciones dentro de la familia, dejando de lado la ternura o el amor. La corresponsabilidad de cuidados pasa de lado para muchas personas particularmente para los hombres, no es un tema de interés porque quien tiene el poder no le interesa debatirlo ya que otorga privilegios.

Es a través de la historia que se han establecido los roles y la manera en la que se ejercen las maternidades y paternidades, en esta construcción histórica los hombres/padres son quienes toman decisiones imponen su poder y autoridad mientras las mujeres deben cumplir roles pasivos bajo las premisas de “servir, atender y cuidar”. Estas ideas han trascendido a través de la historia y se han impregnado en los marcos jurídicos, prácticas culturales, sociales y laborales cotidianas.

Desde hace décadas las mujeres han ingresado en números crecientes al mercado laboral y aportan con mayor frecuencia a la sustentabilidad económica del hogar, sin dejar de asumir otras responsabilidades (atención, crianza, cuidados, organización, limpieza). Esto lleva a redefinir la función que los padres tienen en el entorno familiar y promover modelos de Paternidades responsables, más justos y equitativos con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y feminista, cuyo objetivo es generar un impacto en la sociedad respecto a la forma en que se viven y se ejercen las paternidades.

Hoy día, aunque estas prácticas siguen normando las pautas de comportamiento son categorías y elementos que se están cuestionando y reflexionando el rol de quien es padre y cómo se construye, más allá del hecho biológico de la procreación se consideran otras posibilidades de paternaje desde otras

perspectivas, tales como la paternidad por adopción, un papá sustituto, un padrastro, un tutor, un padrino, un abuelo, etc., que cumple con el rol a partir de un vínculo y las responsabilidades de cuidados que implica el ejercicio de una paternidad integral.

Sin licencias de paternidad las mujeres seguirán siendo vistas como empleadas menores, discriminadas y violentadas por embarazo. Se necesita igualar el tiempo de las licencias para los padres a fin de que puedan involucrarse activamente en las labores de crianza y cuidado.



Licencias de paternidad

Esta ponencia fue presentada por Candido Pérez Hernández, Coordinador del área de Investigación de Early Institute con datos del documento “Recomendaciones para implementar una política de permisos parentales en México”²².

Actualmente, la mayoría de las mujeres y hombres mexicanos considera que el permiso por paternidad debería ser de la misma extensión que el permiso por maternidad. A casi cien años de que fue introducido el permiso por maternidad en la Constitución Mexicana de 1917, el permiso por paternidad es incorporado en la Ley Federal del Trabajo en 2012 como un reflejo del cambio social y cultural en torno al rol de las madres y padres en el contexto actual (Early Institute 2019).

De acuerdo con Candido Pérez, en los últimos diez años ha habido cambios a partir de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo que incorporó la licencia por paternidad en nuestro país.

En México se cuenta con dos tipos de políticas:

1. Licencia (prestación) por maternidad (1917) 12 semanas, pagadas por la Seguridad Social, pago 100% del sueldo. En el promedio de América Latina.
2. Permiso de paternidad (2012) 5 días, pagados por el empleador, pagó 100% del sueldo.

Las fechas permiten hacer una reflexión histórica respecto a lo que se ha considerado sobre la maternidad y la paternidad, con casi 100 años de diferencia sustantiva que deja ver cuestiones culturales que se traducen y se llevan al ámbito de las políticas públicas.

En América Latina estamos en el promedio respecto al permiso de las licencias.

²²Early Institute, A.C. Recomendaciones para implementar una política de permisos parentales en México. 2019. https://earlyinstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/Recomendaciones-para-implementar-una-pol%C3%ADtica-de-permisos-parentales-en-M%C3%A9xico_.pdf

Permisos de Paternidad	14 días Venezuela, República Bolivariana
	10 días Ecuador
	8 días Colombia
	7 días Bahamas
	5 días Brasil, Chile y México
	4 días Perú
	3 días El Salvador, Paraguay, Uruguay
	2 días Argentina, Guatemala, República Dominicana

Registro de licencias y permisos otorgados en México, de acuerdo con instancias federales, 2018-2019: IMSS, ISSSTE, SEDENA, PEMEX, SEMAR.²³



Candido Pérez mencionó que se han hecho diferentes análisis en diferentes años en los que se han recabado datos a partir de solicitudes de información a las diferentes instituciones encargadas de la seguridad social en el país, para tener una idea de cuántas licencias, permisos se están tomando en el país. La diferencia se contempla abismal, casi 280 mil licencias de maternidad

²³Fuente: Cándido Pérez. Early Institute Presentación Simposio Corresponsabilidad de la vida laboral y la vida personal y familiar. COPRED (ILO, 2014). Maternity and paternity at work: Law and practice across the world. Ginebra, Suiza: International Labour Office.)

reflejan alrededor del 13% de los nacimientos que hay año con año en el país. El permiso por paternidad es muchísimo menor, sin embargo es necesario considerar algo importante, los datos de dicho permiso no son recabados por las autoridades, todos aquellos permisos que son otorgados por diversos patrones o empresas no son registrados, ya que no hay una instancia encargada de recabar dicha información, por lo que no hay una idea clara de cuántos permisos por paternidad se otorgan en el país.

A partir de 2012, lo que vino a plantear el permiso por paternidad en el país era entrar a un nuevo paradigma en donde las políticas de permisos parentales son un instrumento que impulsa el modelo familiar que reconoce a la madre y padre como proveedores, pero también como cuidadores.

Las iniciativas y cambios en política deben ir en torno a esta lógica. Del análisis legislativo que se ha hecho, destaca uno en el que se dio seguimiento a todas las iniciativas que se habían presentado durante 2012-2018 para conocer cuáles son las categorías y temas que estas iniciativas presentan:

Categoría de análisis	Madres	Padres	Ambos	Total
Extensión del periodo actual de permiso	22	22	11	55
Mejora a condiciones actuales del permiso por maternidad	16			16
Ampliación de población beneficiaria		1		1
Permiso para atender asuntos escolares de los hijos			3	3
Permiso para atender enfermedades o accidentes de los hijos			7	7
Armonización del sistema normativo	2	5	3	10
Permiso especial por reproducción asistida	1			1
TOTAL	41	28	24	93

Fuente: Cándido Pérez. Early Institute Presentación Simposio Corresponsabilidad de la vida laboral y la vida personal y familiar. COPRED

De acuerdo su investigación identificaron que de dichos datos se destaca poner la extensión de la licencia de paternidad en iniciativas de ley, se contaron con 22 iniciativas que promueven extensión de 5, 10, 12 días o más, sin embargo, las iniciativas que se presentan en términos de extensión para reformar las licencias de maternidad generalmente son para cambiarlas en términos de semanas de 12, 14, 18 o más. Esto muestra que no hay una visión en materia legislativa de equilibrar los tiempos de cuidado, si se hubieran aprobado dichas iniciativas existiría una diferencia sustantiva entre las licencias de maternidad respecto a las de paternidad.

En su exposición Candido Pérez enfatiza que hay una importante necesidad legislativa para armonizar diferentes leyes, ya que el acceso a una licencia o un permiso están condicionados a diferentes circunstancias. Las personas que legislan trabajan otros temas relacionados con los permisos y licencias por ejemplo permisos por temas de salud de hijas/hijos o permisos escolares entre otros. Sin embargo, de 2012 a la fecha no ha existido ningún cambio significativo, los cambios que se han hecho han sido a nivel interno de las instituciones. En su presentación muestra los cambios a nivel institucional y federal, entre las instituciones que destacan con extensión de días en permisos:

Ampliación institucional de entre **10 y 15 días**, con ingresos completos.

- Secretaría de Bienestar
- Secretaría de Gobernación
- Secretaría de Relaciones Exteriores
- Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación
- Guardia Nacional
- Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
- Instituto Nacional de la Mujeres
- Instituto Nacional Electoral
- Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México
- El Colegio de la Frontera Sur
- Instituto Politécnico Nacional
- Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales
- Consejo de la Judicatura Federal (90 días)

Fuente: Cándido Pérez. Early Institute Presentación Simposio Corresponsabilidad de la vida laboral y la vida personal y familiar. COPRED

De acuerdo con sus datos a nivel estatal 3 estados han hecho reforma respecto al permiso por paternidad, como es el caso de Michoacán con 20 días, el Estado de México y Tlaxcala con 45 días y Nuevo León con 60 días. Estas reformas afectan únicamente a los trabajadores del Estado, es decir que los trabajadores del ámbito privado siguen rigiéndose por la Ley Federal del Trabajo con 5 días, si bien a nivel estatal hay un avance en el resto de los ámbitos laborales hay diferencias que afectan el tema de los cuidados paternos.

Desarrollo reciente del permiso por paternidad en México
Gobiernos estatales de entre 10 y 15 días, con ingresos completos
Coahuila
Colima
Hidalgo
Jalisco
Ciudad de México
Michoacán
Morelos
Puebla
Tamaulipas
Yucatán
Michoacán (20 días)
Estado de México y Tlaxcala (45 días)
Nuevo León (60 días)

Fuente: Cándido Pérez. Early Institute Presentación Simposio Corresponsabilidad de la vida laboral y la vida personal y familiar. COPRED

Se identifican tres retos además del tema de la extensión del tiempo

Financiamiento

Respecto al tema Candido Pérez menciona que el permiso de paternidad va a cargo de la persona empleadora y la licencia de maternidad es parte de la seguridad social en IMSS, ISSSTE o lo que corresponda. Por lo que las extensiones a los permisos de paternidad pueden no ser bien recibidas, primero por parte del sector privado.

El permiso por paternidad suele llamar la atención de Hacienda e IMSS, con cada iniciativa presentada se realiza una proyección para ver el tipo de impacto que se va a generar respecto a las finanzas públicas, lo que ha tenido como resultado la no aprobación. Sin embargo, es necesario mencionar que el cuidado es una inversión que ya se está haciendo y no se le está poniendo los números, quien lo hace son las familias, particularmente las mujeres.

Esos números se deben ver desde las finanzas públicas, hay alguien que ya está asumiendo ese costo por lo tanto es necesario reconocer el cuidado como un derecho, se tiene que revertir la visión del Estado respecto al cuidado y a la inversión que se debe hacer.

Entre un 55 y 57 % de la población económicamente activa se centra en el ámbito informal que no tienen acceso a licencias o permisos de maternidad y/o paternidad, esto no solo tiene que ver con el ámbito laboral, si se piensa en las infancias, el derecho al cuidado está siendo condicionado por un derecho laboral, esto es un tema de fondo porque ese 55-57% refleja a cientos y miles de niñas, niños que no están teniendo este cuidado y que no van a acceder a él.

En relación a esto en el documento de Recomendaciones para implementar una política de permisos parentales en México²⁴, se evidencia la fragmentación que existe entre los servicios de cuidado y la educación de la primera infancia.

Los servicios formales de cuidado son limitados en particular para la primera infancia, los servicios de cuidados y educación inicial son diversos y están fragmentados en espacial para niñas y niños menores de tres años. Uno de los motivos de esta fragmentación está en la oferta de las instituciones, ya que son muchos los organismos públicos que participan y programas destinados a brindar estos servicios sin coordinación entre la educación y los cuidados.

Las niñas y niños que tienen acceso a estos servicios son condicionados, principalmente por los derechos que tienen sus madres y/o padres. Existe un vacío entre las políticas de permisos y los servicios de cuidado y educación.

Recomendaciones

Se necesita incorporar progresivamente y mediante programas de incentivos a empleados y empleadores, en las que también se incorporen a poblaciones que no están teniendo acceso como personas que se encuentran en el trabajo informal.

Explorar esquemas complementarios a los permisos parentales, tales como reducción de jornadas laborales y flexibilidad de horarios para madres y padres durante los primeros meses de vida de sus hijas/hijos.

Buscar financiamientos no diferenciados de estas políticas, el permiso para padres y madres, que parta de la noción del cuidado social de niñas y niños como bien común.

Modelos que ya están hechos como ampliar de manera gradual y progresiva el permiso por paternidad. Trazar un plan con el objetivo de equiparación de la licencia de maternidad y el permiso de paternidad.

Conclusiones

Se requiere un enfoque distinto, si bien es necesario hablar de paternidad para cambiar las visiones del cuidado si se tiene que incorporar la perspectiva de infancia, porque se sigue actuando desde el enfoque de derechos laborales y esto no es suficiente.

Las políticas de permisos parentales en México carecen de un enfoque que integre el derecho que tienen los menores a ser cuidados y el derecho de las madres y padres a cuidar y trabajar, estas políticas de permisos parentales y los servicios de cuidado de primera infancia no están integrados y no responden al bienestar e interés superior de la niñez

Si bien hay un nuevo impulso del modelo cuidador proveedor, la orientación de las políticas siguen siendo maternas, no se ha transformado el discurso. Afirmamos la necesidad de cambiar estas políticas públicas e incorporar propuestas de acción hacia la igualdad de género a través de concordar los permisos entre hombres y mujeres porque el desequilibrio entre los permisos de paternidad y maternidad tienen como consecuencias: que los hombres se les priva del derecho de asumir corresponsablemente el cuidado y crianza de hijas/hijos y para las mujeres, es una de las causas de discriminación en el empleo, ya que las empresas siguen etiquetando como “menos disponible” a cualquier mujer en edad de procrear, tengan o no tengan hijos/as. Para los niños y las niñas, la igualdad de los permisos sería la mejor escuela de igualdad, ya que ven como en su casa se ejercita la corresponsabilidad.

Experiencias en la Implementación de licencias extendidas de maternidad y permisos de paternidad en la iniciativa privada

En este panel se contó con la participación de Fernanda Rodríguez del Real, Gerente de Marketing y Comunicación de la empresa SEKURA, quien habló ampliamente del proyecto de licencias de maternidad y paternidad extendida, el cual entró en vigor en enero de 2022.

Como antecedente desde el año 2021 se inició con un proyecto piloto con casos de mujeres embarazadas y hombres que iban a ser padres en los próximos meses.

A decir de Fernanda Rodríguez, muchas veces se perciben las licencias como un gasto para las empresas, se piensa que va salir caro porque se cree que se tiene que invertir en contratar a otras personas, compensar la ausencia de alguien, por eso una de las principales metas fue él considera las ausencias por licencia o permiso como una oportunidad la pregunta clave fue, ¿cómo aprovechar esos momentos para que se ayude a la gente a crecer o desarrollarse?

Para dicho proyecto se establecieron 4 objetivos:

- 1. Fomentar la responsabilidad compartida en las familias.**
Las estadísticas dicen que el tiempo mínimo que requiere un cuidador primario es de 1 mes, por lo que se apostó a este tiempo para las licencias de paternidad.
- 2. Fomentar el derecho al cuidado y fomentar el interés superior de la niñez.** Tanto el derecho de la niñez a ser cuidado, así como el bienestar de la persona cuidadora.
- 3. Llevar las licencias de maternidad y paternidad a las recomendaciones internacionales.** Tomando como referencia recomendaciones internacionales con la meta de hacer el cambio de manera gradual.
- 4. Atacar la deserción de las mujeres al reintegrarse al trabajo después de tener una hija/ hijo/ hije.** Identificar los factores por lo que las mujeres dejan el trabajo una vez que concluye su licencia y tienen que equilibrar la vida profesional con la vida familiar y de cuidados.

Los objetivos base para poder plantear una política interna que funcionara para fomentar un cambio contemplaron:

- 16 semanas de incapacidad al 100%.
- 2 semanas de reincorporación
- Posibilidad de trabajo remoto (ilimitado), hasta 12 meses del bebé
- Certificados de enlace al 100%

De acuerdo a su exposición en la práctica de la empresa cuando se debe extender los permisos de maternidad se busca que se cubran al 100%, en estos casos el servicio de salud cubre el 60% y la empresa complementa el resto. En caso de paternidad lo que se implementó son los 30 días cubiertos al 100% y la misma posibilidad de trabajo remoto ilimitado hasta los 12 meses de vida del bebé.

En el caso de familias homoparentales o en caso de adopción se aplica una regla de persona cuidadora primaria y secundaria para poder aplicar las políticas de permiso de maternidad y paternidad.

También han implementado opciones para que los líderes de equipo puedan resolver cómo solventar las ausencias de tal forma que haya algún beneficio para su equipo y no implique un gasto para la empresa pensando que la contratación temporal sea la última opción.

Algunas propuestas que se han planteado en la empresa para resolver dichas situaciones son:

- a) Esquemas de división de tareas entre el equipo y se tiene que ofrecer algún tipo de compensación, ya sea que den días adicionales de vacaciones, cambio de horario, etc. Esto se puede negociar con el líder de equipo.
- b) Crecimiento vertical o lateral. Al ser una ausencia anunciada con tiempo, se plantea que ese periodo se utilice para medir el desempeño y el plan de carrera de quien se queda.
- c) Contratación temporal. Este será el último recurso después de haber explorado las opciones anteriores u otras.

Desde la iniciativa privada se pueden generar experiencias de cosas que funcionan y se convierten en buenas prácticas.

Conclusiones

Durante los últimos 20 años han ocurrido enormes cambios en el modelo que estructura la relación entre trabajo productivo y reproductivo, México, al igual que el resto de América Latina, enfrenta el gran desafío para avanzar hacia una sociedad con mayor desarrollo humano, que genere trabajos dignos en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El logro de estos objetivos exige abordar la relación entre trabajo remunerado y no remunerado y la desigualdad en la repartición de la carga del trabajo de cuidados y las labores del hogar.

La corresponsabilidad familiar se refiere a que hombres y mujeres se responsabilicen equitativamente de las tareas domésticas, del cuidado y atención de personas dependientes. La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral con corresponsabilidad social es una dimensión fundamental para promover la igualdad de género y combatir la discriminación.

Hoy las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, pero no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de tareas domésticas y de cuidados. Tampoco existen cambios significativos en la modificación y/o armonización legislativa y en la generación de políticas públicas en apoyo a estas tareas.

La falta de corresponsabilidad es un factor de desigualdad e injusticia económica que afecta de manera particular a las mujeres implicando para ellas una doble jornada laboral, por eso la corresponsabilidad debe trascender y formar parte del Estado con el diseño de políticas de cuidado, así como a organismos públicos y privados en el que se promuevan esquemas laborales que permitan la conciliación entre familia y trabajo.

La legislación laboral, la seguridad social y las políticas de conciliación impactan en la relación entre la vida laboral, personal y familiar. Los marcos legales que hoy existen presentan deficiencias, ya que tienden a centrarse en demandas concernientes al embarazo y la maternidad, sin considerar las responsabilidades familiares; el acceso a políticas de conciliación y beneficios como la licencia de maternidad extendidas y permisos de paternidad, están generalmente asociadas al vínculo laboral, y restringidas por lo tanto a empleos formales. Esto genera

grandes exclusiones, quedando fuera muchos hombres y mujeres que trabajan en la informalidad, quienes suelen vivir en condiciones de mayor pobreza y necesitan más este tipo de apoyos.

La desigualdad de género y discriminación en el ámbito de la corresponsabilidad laboral se manifiesta también a través de:

- Restricciones para insertarse laboralmente: se expresa en una menor tasa de participación laboral y mayores tasas de desempleo.
- Segregación laboral: las opciones de ocupaciones disponibles para ellas y/o sus posibilidades de ascenso están limitadas.
- Menores ingresos: resultado de la discriminación salarial y la menor valoración de las ocupaciones en que se concentran las mujeres.
- Mayor informalidad: hay una sobrerrepresentación de las mujeres en la economía informal y en empleos sin protección social.
- Despido por embarazo.

La falta de una distribución equilibrada del trabajo reproductivo, doméstico, de cuidados y la sobrecarga de responsabilidades familiares está en la base de las discriminaciones y desventajas que las mujeres y otras personas cuidadoras experimentan, esto genera también consecuencias negativas para las familias, limitando la posibilidad de proporcionar una atención adecuada a niñas y niños, personas adultas mayores, personas enfermas, etc. Se priva a los hombres de participar activamente en la crianza de sus hijas/hijos y del cuidado de sus familiares, afectando sus lazos afectivos y su desarrollo integral.

El uso del tiempo, un bien escaso, tensa la relación entre estas esferas, por un lado, produce agobio por el tiempo que destinamos a la generación de ingresos y para atender necesidades económicas y, por otro, el tiempo dedicado a los afectos, a los cuidados y a una gran cantidad de trabajo del hogar.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer y el Consenso de Quito coinciden en que se deben adoptar

medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a mujeres y hombres.

La conciliación se impulsa mediante acciones que, desde el sector privado y ámbito público coadyuven a que las personas puedan erradicar las tensiones entre el trabajo, la vida personal y familiar, a través por ejemplo de: horarios mixtos, compactados o flexibles, guarderías, lactarios, permisos de maternidad, paternidad o redes de cuidado comunitario o en la que exista corresponsabilidad del sector público y privado, entre otras.

Algunas de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo son:

- Organizar el tiempo de trabajo, por ejemplo: sistemas de horarios variables o flexibles, trabajo a tiempo parcial, trabajo a domicilio y teletrabajo.
- Ofrecer servicios para el cuidado y atención de personas dependientes.
- Prohibir actos de discriminación laboral contra las mujeres.
- Brindar protección a las mujeres trabajadoras embarazadas.
- Promover la igualdad de género en el acceso a las guarderías.
- Otorgar permisos o licencias por paternidad, por ejemplo: por emergencias familiares, maternidad y paternidad, enfermedad o cuidado de familia.
- Contar con servicios de información para que las y los trabajadores conozcan las posibles medidas y herramientas para conciliar su vida familiar y laboral.

Otras recomendaciones que suman a prevenir la discriminación y la desigualdad de género en la esfera social y familiar son:

- Igualdad en la distribución de las tareas domésticas.
- Contar con licencias laborales de distinto tipo, la promoción de la jornada parcial y la flexibilización temporal y espacial del trabajo.
- Promover paternidades responsables: Los padres asumen su corresponsabilidad en el cuidado de las hijas e hijos, así como mayores expresiones de afecto y cercanía.
- Trasladar tareas reproductivas que originalmente se realizan en el ámbito familiar, hacia los servicios públicos.
- Promover cambios culturales durante la educación básica

y en el ámbito familiar, así como transformaciones en el mercado laboral para transformar el modelo de “proveedor masculino”.

- Ámbito social: participación de los distintos agentes sociales que tienen la posibilidad de facilitar la conciliación familia y trabajo: empresas, instituciones, y en especial el Estado.

El Consejo apuesta por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, es una línea de trabajo que se impulsa como parte de las políticas de igualdad con el propósito de transformar la desigual distribución de las tareas domésticas y de cuidado socialmente asignado a las mujeres, promover nuevas formas de corresponsabilidad mediante una redistribución de las responsabilidades domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres; y de una redefinición y ampliación del papel del Estado y la sociedad en su conjunto en esta materia. Una apuesta por la conciliación entre vida laboral y familiar con corresponsabilidad social es, a la vez, una forma de enfrentar la crisis económica con empleo y protección, lejos de representar costos en el corto plazo, se trata de un camino para que gobiernos, empresas, personas trabajadoras y sociedad civil, ofrezcan soluciones a la vez que defiendan el derecho de las personas a cuidar y a ser cuidadas.

Simposio

**“Corresponsabilidad de la vida
laboral y la vida personal y
familiar: Discriminación por
embarazo, licencias por
paternidad y sistema de cuidados”**



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

